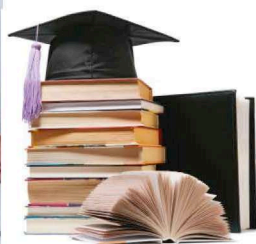




ИНСТИТУТ БИЗНЕСА
И МЕНЕДЖМЕНТА
ТЕХНОЛОГИЙ БГУ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ



Материалы XIV Международной
научно-практической конференции

16–17 апреля 2015 г., Минск

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Институт бизнеса и менеджмента технологий

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

МАТЕРИАЛЫ
XIV Международной
научно-практической конференции

16–17 апреля 2015 г., Минск

Минск
Национальная библиотека Беларуси
2015

УДК 378.6:330(476)(06)

ББК 74.484.7я431

А43

Рекомендовано Советом

ГУО «Институт бизнеса и менеджмента технологий» БГУ,

25 марта 2015 г., Протокол № 8

Редакционная коллегия:

д-р физ-мат. наук, проф. В. В. Апанасович (главный редактор);

канд. техн. наук А. И. Ковалинский;

Р. В. Дейнеженко (секретарь)

Актуальные проблемы бизнес-образования : материалы XIV
А43 Междунар. науч.-практич. конф., 16–17 апр. 2015 г., Минск / Бел. гос.
ун-т, Ин-т бизнеса и менеджмента технологий ; [редкол.: В. В. Апа-
насович (гл. ред.) и др.]. – Минск : Национальная библиотека Бела-
руси, 2015. – 335 с.

ISBN 978-985-7039-64-7

В сборнике представлены статьи, в которых рассматриваются тенден-
ции и перспективы развития бизнес-образования, проблемы и пути под-
готовки и повышения кадрового потенциала для инновационной экономики
в условиях глобализации мировой экономики.

Адресуется преподавателям вузов и бизнес-школ, а также специалистам
органов государственного управления и представителям бизнеса.

УДК 378.6:330(476)(06)

ББК 74.484.7я431

ISBN 978-985-7039-64-7

© Государственное учреждение образования
«Институт бизнеса и менеджмента
технологий» БГУ, 2015

© Государственное учреждение
«Национальная библиотека Беларуси», 2015

ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемые коллеги!

Оргкомитет XIV Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы бизнес-образования» приветствует ее участников, желает активной творческой работы и выражает надежду, что данная конференция для всех вас будет полезной, результативной и интересной. Особое внимание в процессе работы конференции будет уделено анализу современных тенденций развития бизнес-образования, внедрению новых технологий подготовки специалистов для инновационной экономики.

В Республике Беларусь проводится значительное число мероприятий по развитию и повышению эффективности бизнес-образования. В марте 2014 г. состоялся круглый стол «Состояние, тенденции и перспективы развития практико-ориентированной магистерской подготовки в Республике Беларусь», в декабре минувшего года – круглый стол «Развитие бизнес-образования в Республике Беларусь: тенденции и перспективы». Принятые на данных мероприятиях рекомендации направлены в органы государственного управления и в учебные заведения страны. На данную конференцию поступило более 110 заявок, в том числе из России, Украины, Латвии, Казахстана, США и других стран. Принятые на данной конференции рекомендации будут использованы при разработке концепции развития системы бизнес-образования в Республике Беларусь на 2015–2020 гг. Важное внимание на конференции будет уделено вопросам государственно-частного партнерства бизнес-сообщества и белорусской системы бизнес-образования. Хотелось бы отметить активное участие в проводимых мероприятиях по развитию и повышению эффективности белорусского бизнес-образования Информационно-просветительского учреждения «Новая Евразия».

В мае 2016 г. планируется проведение очередной (пятнадцатой) конференции «Актуальные проблемы бизнес-образования». Оргкомитет обращается с просьбой ко всем заинтересованным в развитии бизнес-образования высказывать свои предложения по организации и содержанию следующей конференции (sbmt@bsu.by).

Апанасович В.В. – *председатель Оргкомитета XIV Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы бизнес-образования», директор Института бизнеса и менеджмента технологий БГУ, председатель Ассоциации бизнес-образования, доктор физико-математических наук, профессор.*

UNIVERSITIES IN THE LEARNING ECONOMY

Natalja Apanasovich

School of Business and Management of Technology, BSU

The existing knowledge and information base changes with tremendous speed and becomes obsolete quicker than in the era of mass production. The current stage of socio-economic development of many efficiency-driven countries and all innovation-driven countries, which is characterized by rapid changes and transformations driven by new technologies and market globalization, has been defined as the “learning economy” [1; 2]. Individuals, firms and other organizations have to acquire new competences in order to withstand intense competition. In these times of change and innovation, the knowledge and learning capabilities of individuals and organizations become more and more important.

The endogenous growth theory [3] and subsequent research on economic growth demonstrated that knowledge and technology are key factors of production. The increased role of knowledge in economic growth turned universities from solely human capital suppliers into key sources of knowledge and technology or into the drivers of economic growth. Thus, universities are seeking responses to the new demands of society. These efforts have led to the recognition that beyond the university’s traditional mission of teaching (contributing to the accumulation of knowledge and skills, through the formal process of learning) and mission of research, a wide range of other activities are now part of the university’s mission. Universities have faced the necessity to reform the structure and organization of the activities and become entrepreneurial organizations in which the knowledge is transformed into social and economic value. Their third entrepreneurial mission has been accepted in addition to teaching and research. Thus, universities are, on the one hand, key sources of fundamental knowledge and skillful human capital and, on the other hand, are expected to create fertile entrepreneurial environment for development of new products and processes.

Thus, the “learning economy” is a stage of the socio-economic progress, in which knowledge is a main resource, while learning is the most important process of integration of new knowledge and competences that enhance the capacity of firms to produce innovations.

The university plays important role in learning economy as it is a key institution not only generating new knowledge but also facilitating spill overs that drive innovation, economic growth, job creation and competitiveness.

Thus, being under pressure of rapidly changing global conditions and in pursuit of their “third mission” western HEIs are transforming into “entrepre-

neurial universities” and establishing close links among science, technology, and the utilization and fusion of both codified and tacit knowledge with innovative entrepreneurship. As a result, in order to respond to the new demands of society, universities have evolved from knowledge accumulators to “knowledge hubs,” which are deeply embedded in systems of innovation and foster interactions.

LITERATURE

1. **Lundvall, B. A.** The learning economy / B. A. Lundvall, B. Johnson // Journal of industry studies. – 1994. – Vol. 1, iss. 2. – P. 23–42.
2. **Freeman, C.** The 'National System of Innovation' in historical perspective / C. Freeman // Cambridge Journal of Economics. – 1995. – Vol. 19, iss. 1. – P. 5–24.
3. **Romer, P. M.** The origins of endogenous growth / P. M. Romer // The Journal of Economic Perspectives. – 1994. – Vol. 8, iss. 1. – P. 3–22.

СИТУАЦИОННЫЙ АНАЛИЗ КАК МЕТОД ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Авдей Ольга Васильевна

Государственный институт управления и социальных технологий БГУ

Высшее образование в современном обществе играет важную роль, так как человек с высшим образованием имеет больше возможностей на рынке труда.

Проблема образованности в теории и практике образования состоит в постоянно воспроизводящемся противоречии между объемом накопленного человечеством знания, индивидуальными личностными способностями и потребностями в их усвоении и использовании. Сегодня формируются новые каноны культурности и образованности, которые станут ориентирами в стратегических поисках технологий образования и организационных моделей образовательных учреждений.

Экономическая культура как совокупность социальных ценностей и норм, выступающих регуляторами экономического поведения, и выполняющих роль социальной памяти экономического развития является одной из важнейших предпосылок экономического поведения. Она отбирает экономические ценности и нормы, необходимые для выживания и дальнейшего развития экономики, накапливает эталоны соответствующего экономического поведения, транслирует из прошлого в современность ценности и нормы, лежащие в основе труда, потребления, распределительных и других экономических отношений. Экономическая культура

общества оказывает прямое воздействие на экономическую культуру личности, так как индивидуальное экономическое сознание включает три основных компонента: знания (представления, взгляды), а также чувства и волю субъекта. Это отражает совокупность явлений общества как позитивных, так и негативных. Побудительными факторами к позитивному, волевому действию являются установки личности.

Перед современной высшей школой стоят две задачи: сформировать молодого человека, способного изменять себя и окружающую социально-экономическую реальность; научить его принимать эту реальность и быть успешным внутри ее. Современный подход к образованию, можно охарактеризовать, как понимание его в качестве важнейшей социоэкономической технологии, во многом определяющей тип экономической организации общества и его интеллектуальный уровень.

Понимание экономической теории как науки о принятии решений субъектами экономики для достижения собственных экономических целей обуславливает необходимость формирования определенных навыков в использовании теории.

Основная поведенческая предпосылка в экономических моделях – это предпосылка о рациональном экономическом поведении, то есть поведении, направленном на достижение максимальных результатов при имеющихся ограничениях. Анализ того, как хозяйствующие субъекты, осуществляют выбор в условиях ограниченных ресурсов, предполагает умение пользоваться базовыми экономическими понятиями для объяснения конкретных ситуаций. При изучении экономических дисциплин большое внимание уделяется выявлению и анализу взаимосвязей, экономических отношений между явлениями и процессами. Научиться думать, как экономист, и соответственно принимать рациональные экономические решения, – в этом и состоит рациональное экономическое поведение.

Это связано с тем, что логика исследования объекта подразумевает необходимость усвоения как основных причинно-следственных связей, которые объясняют наблюдаемый результат, так и умение анализировать экономические условия, влияющие на основные экономические переменные. Все этапы экономического анализа, а именно, усвоение теоретических постулатов, построение экономических моделей, формулирование выводов из экономических моделей (создание гипотез) обуславливают необходимость формирования умения решать учебные задачи и задания. При анализе ситуаций, определенных в условии задачи, должен использоваться как собственный опыт, основанный на рациональном экономическом поведении, так и знание основных параметров экономических взаимоотношений.

Ситуационный анализ как метод обучения может рассматриваться и как способ формирования современной экономической культуры, и как

условие формирования экономической культуры. Определение и решение проблем предполагает формирование умений и навыков работы с информацией в целях характеристики особенностей присущих данной конкретной ситуации, отбор информации. Процесс принятия решений в заданной ситуации обуславливает необходимость работы с заключениями, что, в свою очередь, предполагает оценку альтернатив на основе анализа и синтеза информации и в конечном итоге формирует умение работать в группе. Результатом принятого решения может быть как определение единственно верного решения, так и многовариантное решение.

Ориентация профессионального образования как на получение знаний, так и на формирование профессиональных компетенций, умений и навыков анализа ситуаций способствует развитию личности и формированию экономической культуры. Умение принимать оптимальное решение в различных ситуациях основывается на системности действий в конкретной ситуации.

Определение модели конкретной ситуации и методики использования данной модели в учебном процессе являются необходимыми условиями успешного применения ситуационного анализа. При этом необходимо учитывать, что данный метод требует определенной подготовленности студентов.

В роли модератора, ведущего обсуждение, может выступать и преподаватель, и студент. Как правило, являясь интерактивным методом обучения, ситуационный метод обучения способствует профессионализации студентов и формирует мотивацию для процесса усвоения теоретических знаний и практического использования учебного материала. Для преподавателя ситуационный анализ формирует образ мышления, позволяющий развивать творческий потенциал.

Представляется достаточно очевидным то обстоятельство, что применение ситуационного анализа в процессе обучения в целях формирования рационального экономического поведения и, соответственно, формирования экономической культуры, должно сочетаться с другими методами обучения, в том числе традиционными. Традиционные методы обучения формируют у студентов нормативное знание, что является основой для анализа множества ситуаций.

Развивая гибкость мышления, ситуационный анализ обуславливает использование нормативного знания в условиях динамичной ситуации.

ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ-ЭКОНОМИСТОВ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Ашарчук Лилия Михайловна
Мовшович Семен Михайлович

Белорусский торгово-экономический университет потребительской
кооперации

Государственные образовательные стандарты нового поколения значительно повышают ответственность преподавателя и вуза в целом за качество обучения, подготовку мобильных и компетентных управленческих кадров, способных эффективно решать задачи экономического развития и востребованных в различных сферах бизнеса.

При подготовке менеджеров-экономистов одной из важнейших задач является формирование системы знаний и умений, академических и профессиональных компетенций в области создания, эксплуатации и сопровождения автоматизированных информационных систем организаций и предприятий.

По сравнению с традиционным обучением наиболее эффективным методом, средством моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности в процессе изучения экономических информационных систем является деловая игра. Общение в деловой игре имитирует общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности.

В рамках учебных занятий по специальной дисциплине «Информационные системы в экономике» может проводиться деловая игра «Выбор эффективной корпоративной информационной системы». По своей форме она представляет собой моделирование заседания тендерной комиссии по выбору максимально соответствующей требованиям организации адаптируемой интегрированной корпоративной информационной системы. Для данной деловой игры характерны следующие признаки: проводится в виде ролевой игры, ограниченной по времени, игроки разбиты на группы, каждому игроку заранее определена роль, которую он должен исполнять в соответствии с заданием, предполагается балльная оценка деятельности игроков команды, отрабатываются элементы проведения совещаний, ведения производственных дискуссий, выработки коллективных решений.

Проведению игры предшествуют лекции, на которых преподавателем излагаются вопросы назначения, архитектуры, функциональных возможностей информационных систем в экономике, рассматриваются особенности малых, средних и крупных интегрированных информационных

систем, основные вендоры и интеграторы программного обеспечения. Далее преподаватель предлагает студентам изучить специальную литературу, интернет-ресурсы и на основе их совместного обсуждения и анализа установить основные требования к выбору корпоративной информационной системы. К числу таких требований могут быть отнесены следующие:

- функциональная полнота системы;
- поддержка концепций управления (MRP II/ERP, ERP II, HRM и др.);
- соответствие информационной модели бизнеса;
- соответствие стоимостным критериям (начальные инвестиции, стоимость внедрения, стоимость сопровождения);
- соответствие временным критериям (время ввода в эксплуатацию, временные затраты на внесение изменений, время обучения пользователей);
- масштабируемость;
- многоплатформенность;
- открытость;
- адаптируемость;
- обеспечение надежности (поддержка целостности информации, возможность сторнирования транзакций, защита от системных сбоев);
- требуемая квалификация специалистов на объекте заказчика;
- поддержка разработчика.

После соответствующей теоретической подготовки и выполнения традиционных лабораторных работ по методическим указаниям и практикумам студенты подготавливаются к проведению деловой игры. Этот процесс включает следующие этапы:

Организационный этап:

1. Обучаемые разбиваются на команды «Заказчик», «Разработчик», «Независимый эксперт».

2. В команде «Заказчик» выделяются роли: первый руководитель, главный бухгалтер, финансовый менеджер, технический директор (главный инженер), коммерческий директор, руководитель ИТ-службы, специалисты ИТ-службы, руководители основных структурных подразделений.

3. В команде «Разработчик» выделяются роли представителей двух разных ИТ-компаний – менеджер проекта и руководитель отдела розничных продаж.

4. В команде «Независимый эксперт» выделяются роли: эксперт по ИТ-проектам.

Подготовительный этап:

1. Игроки команды «Заказчик» первый руководитель, главный бухгалтер, финансовый менеджер, технический директор (главный инженер), коммерческий директор, руководители структурных подразделений обу-

мывают и документируют особенности информационной и бизнес-модели организации, организационно-функциональной структуры компании, требования пользователей, согласуют предварительные сроки работ и объемы затрат на внедрение КИС.

2. Игрок команды «Заказчик» руководитель ИТ-службы готовит отчет о существующей автоматизированной информационной системе, унаследованных программно-аппаратных комплексах, формулирует «узкие места» существующих АИТ и требования к внедрению новых АИТ.

3. Игроки команды «Разработчик» готовят подробную презентацию о своих программных комплексах, устанавливают демо-версии программ, готовят информацию по срокам и затратам на реализацию проекта.

4. Игроки команды «Независимый эксперт» знакомятся с методами проведения экспертизы ИТ-проектов, изучают информацию, полученную от команд «Заказчик» и «Разработчик», формулируют уточняющие вопросы, критические замечания относительно неполноты или неточности информации.

Проведение игры:

1. Игра проводится в учебной аудитории с мультимедийным комплексом. Игроки команд размещаются за круглым столом. Преподаватели по дисциплине (лектор, ассистент) выступают в роли кураторов игры.

2. Игрок «первый руководитель» открывает «совещание»: объявляет цель, представляет участников.

3. Игрок «руководитель ИТ-службы» выступает с кратким докладом относительно основных требований к проекту КИС.

4. Игроки команды «Разработчик» презентуют первый проект (например, MS Axapta). Информационная поддержка: доклад, презентация, демонстрация работы демо-версии.

5. Проводится обсуждение функциональности первого проекта: все игроки команды «Заказчик» задают вопросы в пределах своих компетенций. Например, начальник отдела сбыта уточняет вопросы функциональности модуля «Управление сбытом», а главный бухгалтер – возможности ведения управленческого учета в программе и т. п.

6. Проводится обсуждение технологичности первого проекта: игроки с ролями «сотрудник ИТ-службы» уточняют вопросы архитектуры программной платформы, средств разработки и обновления, специфики пользовательского интерфейса и т. п.

7. Игроки команды «Разработчик» презентуют второй проект (например, SAP ERP). Информационная поддержка: доклад, презентация, демонстрация работы демо-версии.

8. Проводится обсуждение функциональности второго проекта.

9. Проводится обсуждение технологичности второго проекта.

10. Игроки команды «Заказчик» обсуждают предложенные варианты проектов и формулируют проект заключения.

Завершение игры:

1. Выступают игроки команды «Независимый эксперт», которые предлагают свое обоснование решения в пользу первого или второго проекта.

2. Игрок «первый руководитель» проводит заключительное совещание и выносит окончательное решение.

3. Преподаватель, курирующий проведение игры, подводит итоги, оценивает активность и компетентность игроков, выставляет итоговые баллы.

Для проведения следующей деловой игры моделируется новый объект заказчика: например, если в первой игре заказчик позиционировался как производственное предприятие, то во второй – как торговое предприятие; происходит перераспределение ролей между игроками с учетом их личных пожеланий и оценок, полученных на первой игре; определяются возможные торговые системы.

Проведение деловой игры «Выбор эффективной корпоративной информационной системы» позволит будущим специалистам более глубоко освоить следующие вопросы:

- применить базовые теоретические знания об информационных системах в экономике и бизнесе;
- овладеть сравнительным анализом в части выбора бизнес-приложений;
- четко формулировать критерии выбора бизнес-приложений;
- генерировать новые идеи по использованию бизнес-приложений;
- максимально полно использовать информационные ресурсы разработчиков информационных систем;
- осуществлять мониторинг рынка бизнес-приложений и ведущих вендоров корпоративных информационных систем.

В дополнение к приобретаемым профессиональным компетенциям деловые игры развивают навыки публичных выступлений, ведения дискуссий и командной работы.

Таким образом, процесс обучения становится максимально приближенным к реальной практической деятельности руководителей и специалистов.

ВЛИЯНИЕ СТАНОВЛЕНИЯ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА НА ЭВОЛЮЦИЮ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

Бакунчик Василий Николаевич

Белорусский государственный экономический университет

Региональная постсоветская интеграция на сегодня имеет уже достаточно солидную историю. Особенно если оценивать ее исходя из того, что постсоциалистическая дезинтеграция завершилась к 1991 г. Неудачные попытки становления новых форм интеграции и даже просто экономического сотрудничества в рамках нового политического образования – СНГ привели к тому, что 10 октября 2000 г. в Астане президенты Беларуси, Казахстана, Киргизстана, России и Таджикистана подписали договор об учреждении Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС).

Сотрудничество в ЕврАзЭС обеспечило создание Таможенного союза Беларуси, Казахстана, России, учреждение Антикризисного фонда и Центра высших технологий ЕврАзЭС, а также формирование достаточно развитой институциональной структуры сообщества, обобщенно представленной Межгосударственным Советом и Евразийской экономической комиссией.

Логичным завершением формализации новой формы межгосударственной интеграции стало подписание 29 мая 2014 г. договора о создании Евразийского Экономического Союза (ЕЭС), вступившего в силу с 1 января 2015 г. Сразу с момента образования Союза в январе в него вступили Армения и Киргизия.

Следует отметить, что еще до факта становления экономического союза, Евразийская экономическая комиссия, наряду с решением практических задач в сфере финансов, макроэкономической политики, правового строительства, статистики, промышленной и сельскохозяйственной политики, конкуренции и антимонопольного регулирования, торговли, энергетики, информационных технологий, усилиями департаментов активно ставили задачи по научно исследовательскому сопровождению проблем сотрудничества в указанных сферах и обеспечивали их решение финансированием. На сегодня сайт Евразийской экономической комиссии отражает уже выполненные и принятые, как законченные, более пятидесяти весомых научно-исследовательских работ. Ежегодно объявляются тендеры на выполнение новых исследований, каждым из департаментов, от двух до четырех работ. Отрадно, что исполнителями по конкурсам становятся творческие и научные коллективы из всех стран Евразийского союза.

К сожалению, теперь уже пятнадцатилетняя история Евразийской интеграции не нашла никакого отражения и не оказала сколько-нибудь

существенного влияния на развитие бизнес-образования ни в одной из стран участниц интеграции. Анализ доступных в открытом формате программ учебных курсов показывает, что ни в одной из стран Союза не появилось не только специальных учебных курсов, отражающих процессы и проблемы интеграции в Евразийском пространстве, но нет даже отдельных вопросов посвященных этому в учебных курсах о межгосударственной интеграции.

Так, например, уже более года действует модельный закон о защите конкуренции Единого Евразийского экономического пространства. Но в учебных курсах высшей школы государств союза по учебным планам можно найти детальный анализ антимонопольного регулирования стран ЕС, США, но не совместно принятого закона стран Евразийского пространства.

В настоящее время Евразийская комиссия как наднациональный орган комплектуется по всем департаментам на основе объявлений конкурсов специалистов. Отбор осуществляется комиссиями самих департаментов, возглавляемыми их директорами. Назначение самих директоров департаментов пока осуществляется административно на основе решений Совета.

Очевидно, логика дальнейшего развития интеграции Евразийского Союза будет генерировать трансплантацию многих функций национального управления к наднациональным институтам, с соответствующим ростом их числа и численности занятых специалистов.

Логично в связи с состоявшимся фактом учреждения Евразийского союза и указанным потенциальным ростом наднациональных структур, числа их специалистов учредить специальное учреждение образования – высшую школу Евразийского союза.

В таком учреждении образования могли бы концентрироваться научные кадры, представляющие страны союза. Комплектация кадров на начальном этапе создания такой высшей школы может осуществляться на основе конкурсов учебных планов и соответствующих учебных программ заинтересованными департаментами Евразийской экономической комиссии.

Причем целесообразно на этапе становления такого учреждения образования принять к исполнению для организации обучения учебные планы получения второго высшего образования. Комплектация групп обучающихся может осуществляться как за счет финансирования заинтересованными департаментами, так и на коммерческой основе по традиционной схеме бизнес-образования.

Во-первых, такое обучение и его организация обеспечит формирование полноценного резерва высококвалифицированных кадров имеющих практический опыт работы в национальных условиях и получивших необходимую теоретическую подготовку для выполнения соответствующих функций в союзных структурах.

Во-вторых, организация процесса обучения в таком формате позволит сформировать достаточно быстро штат самого учреждения образования, который совмещая научно-исследовательскую и преподавательскую деятельность, обеспечит корректировку и наполнение учебных планов и учебных программ для становления всех форм обучения необходимых для союзных структур специалистов.

Таким образом, став экспериментальным испытательным полигоном генерации новых образовательных стандартов, соответствующих потребностям состоявшегося Евразийского союза, новое учреждение образования получит возможность естественного эволюционного развития, что позволит заинтересовать национальные научные и образовательные структуры в сотрудничестве, интеграции в свои исследовательские и образовательные программы материалов образовательно-исследовательского центра, представляющего интеграционные структуры союза.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В РЕГИОНЕ

Балашова Тамара Федоровна

Кузьмичева Светлана Ивановна

Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова

В Могилевском государственном университете им. А.А. Кулешова подготовка специалистов ведется в соответствии с образовательными стандартами Республики Беларусь. Сравнение этих стандартов за время подготовки экономических кадров позволяет сделать вывод, что разработчики их учли требование времени об усилении роли практической подготовки, запланировав прохождение учебных и производственных практик после каждого года обучения как в дневной, так и заочной формах обучения.

В то же время каждый год возникают затруднения с преподаванием дисциплин по выбору студентов, в качестве которых предлагаются, как правило, дисциплины социально-гуманитарного блока поскольку в современных условиях возникла проблема учебной нагрузки для преподавателей социально-гуманитарных кафедр, что не способствует улучшению качества экономического образования.

В университете при кафедре экономики и управления работают два студенческих творческих объединения: «Школа бизнеса» и «Управление бизнес-процессами на предприятии». Результатами работы этих научных объединений являются дипломы лауреата в номинации «Самое свежее

решение», «Чисто бизнес» на Международном чемпионате «Молодежь в предпринимательстве – 2014»; в номинации «Инновации в сфере велотуризма» на III Международной студенческой олимпиаде по менеджменту и экономике «Бизнес-проект»; в номинации «Лучшая старт-идея» на IV Могилевском Инвест-Уикенде.

Как свидетельствует опыт работы преподавателей нашего университета со студентами-экономистами, показавшими хорошие результаты в научно-исследовательской работе, при организации научно-исследовательской работы студентов в Республике Беларусь выявились следующие проблемы:

1) не предусмотрено финансирование работы студенческих научно-исследовательских объединений;

2) отсутствует материально-техническая база для проведения серьезных научных исследований;

3) отсутствует мотивация преподавательского состава в осуществлении руководства студенческими научными исследованиями;

4) отсутствует информационная связь университетов с субъектами хозяйствования регионов и органами местного управления;

5) необходимо создание центра, координирующего на уровне региона (области, города, района) научно-исследовательскую работу студентов с целью установления круга проблем, по которым нужны данные исследования;

6) в перспективе необходимо создание в регионе биржи инновационных идей студентов, по информации которой можно было бы отследить и трудоустроить наиболее талантливых студентов.

Таким образом, решение этих проблем будет способствовать активизации студенческой науки и практическому внедрению ее результатов.

РОЛЬ И МЕСТО УНИВЕРСИТЕТОВ В ИННОВАЦИОННО-ПРОМЫШЛЕННЫХ КЛАСТЕРАХ

Балюк Светлана Сергеевна

Белорусский государственный университет

Формирование инновационно-промышленных кластеров выступает сегодня в мировой практике важным фактором повышения конкурентоспособности экономики территориальных образований различного уровня. Кластерная модель развития экономики с целью получения конкурентных преимуществ достаточно широко применяется в Великобритании,

Германии, Дании, Индии, Италии, Нидерландах, Норвегии, США, Франции, Финляндии, Швеции. Создание кластеров в Республике Беларусь предусматривалось Стратегией привлечения прямых иностранных инвестиций в Республику Беларусь на период до 2015 г. В 2014 г. утверждена Концепция формирования и развития инновационно-промышленных кластеров в Республике Беларусь, в которой определены цели, задачи, принципы, а также критерии формирования кластерных образований в стране.

В соответствии с утвержденной Концепцией направления реализации государственной кластерной политики Беларуси на ближнюю перспективу предусматривают:

- нормативное правовое регулирование деятельности в сфере кластерного развития экономики;

- организацию и осуществление регулярного мониторинга процессов формирования и развития кластеров на базе малого и среднего предпринимательства;

- организационно-методическое содействие в разработке и реализации кластерных инициатив и проектов;

- поддержку самоорганизации субъектов малого и среднего предпринимательства по формированию кластеров.

Для финансирования кластерного развития запланировано использование средств республиканского и местных бюджетов, направленных на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, а также средств инновационных фондов.

Университеты занимают важное место в структуре как отраслевого, так и регионального кластера наряду с фирмами-производителями товаров и услуг, субъектами инфраструктуры, некоммерческими организациями. По результатам исследований Обсерватории кластеров, созданной в Европе для наблюдения за экономиками стран Европейского союза с позиции их кластеризации, в структуре кластера имеются промежутки (лаги) – внутренние и внешние. Пять внутренних промежутков внутри кластера включают:

- 1) научно-исследовательский промежуток, ограничивающий взаимодействие между фирмами и *исследовательскими организациями*;

- 2) промежуток *образования*, ограничивающий взаимодействие между фирмами и *учреждениями образования*;

- 3) промежуток капитала, ограничивающий взаимодействие между фирмами и *учреждениями образования*;

- 4) государственный промежуток, ограничивающий взаимодействие между фирмами и общественными организациями;

- 5) межфирменный промежуток, ограничивающий взаимодействие среди фирм. Внешние промежутки кластера, следующие:

6) перекрестный-кластерный промежуток, ограничивающий связи между группами;

7) глобальный рыночный промежуток, ограничивающий связи между кластерным и глобальным рынками.

Организации, входящие в кластер, помогают выстраивать мосты через внешние и внутренние промежутки кластера. Они являются связующим звеном между различными секторами экономики и ее отраслями. Кластерные организации связывают бизнес с наукой, образование с производственной индустрией, крупные фирмы с малыми. Налаженные взаимосвязи превращают движение внутри кластера в своеобразный поток.

Университеты играют важную роль в формировании и развитии кластера, так как помогают преодолеть целых три внутренних промежутка: научно-исследовательский, образования и капитала. Являясь частью системы образования, университеты обеспечивают институциональные связи внутри кластера, способны оказывать техническую поддержку в инновационной среде. Поскольку университеты сами ведут научные исследования, то они способны заниматься анализом и оценкой кластеров, в которые входят, прогнозировать различные модели их развития. Через университеты кластер может наладить международные связи, причем зачастую, с меньшими затратами, чем при использовании коммерческих каналов. Университеты способны организовать кластерам административную поддержку за счет собственных деловых контактов в бизнес-сообществе, а также используя свой научный потенциал в области исследования менеджмента. В структуре университетов сегодня часто можно встретить бизнес-инкубаторы и технопарки, которые являются составляющими кластерной среды. Университеты также обеспечивают кластер кадрами и новыми технологиями.

Бизнес-образование как форма интеграции учебной, научной и управленческой деятельности приобретает особую актуальность в кластерной модели развития экономики. В условиях рынка *бизнес-образование* становится еще и фактором инноваций, так как помогает быстрее реагировать на потребности экономики, по сравнению с классическим типом.

Кластеры, в свою очередь, также важны для университетов, так как: позволяют преодолевать трудности доступа к малому и среднему бизнесу; интегрируют высокие технологии, разрабатываемые разными подразделениями, в единый производственный процесс; стимулируют университеты развиваться в ногу с быстро меняющейся индустрией; ускоряют трансфер технологий; обеспечивают отзывы о новых учебных планах и контракты на проведение исследований со стороны фирм-производителей; оказывают финансовую поддержку; содействуют обновлению материально-технической базы университета. Кластеры являются для университета источником

рабочих мест; инструментом, позволяющим выявить лидеров в отрасли; а также покупателем дополнительных образовательных услуг (курсы, семинары, конференции), которые предоставляет университет.

Так, например, в США университеты формируют учебные планы по заявкам фирм, оказывающих финансовые пожертвования. Преподаватели постоянно совершенствуют содержание дисциплин с учетом требований корпораций, так как именно они являются покупателями рабочей силы выпускников университетов. Корпорации лучше знают и предвидят, какого профиля специалисты им нужны в настоящем и ближайшем будущем. М. Портер вводит даже понятие «образовательный кластер», относя к его структуре Массачусетский технологический Институт и Гарвардский университет. Образовательный кластер отличается от отраслевого или регионального аналога тем, что его основной продукт – образовательная услуга. Целью образовательного кластера является повышение уровня подготовки специалистов в соответствии с требованиями современного рынка труда. В образовательном кластере университет выполняет роль центра по подготовке и переподготовке кадров для высокотехнологичных и наукоемких производств.

Таким образом, университеты в настоящее время являются важной неотъемлемой частью инновационно-промышленных кластеров, получая от этого ряд преимуществ. Кроме того, на их базе может формироваться самостоятельный образовательный кластер.

ОБ АДАПТАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ К СОВРЕМЕННЫМ ТРЕБОВАНИЯМ

Бежанишвили Анатолий Зурабович

Карпенко Алексей Федорович

Международный университет «МИТСО»

В последние годы бизнес в Беларуси развивается стремительными темпами. В Гомельской области зарегистрировано 39 тыс. субъектов малого и среднего бизнеса. За последние четыре года их стало почти на 2 тыс. больше. В 2014 г. Гомельщину признали лучшим регионом Беларуси для ведения бизнеса. Победа в этом республиканском конкурсе также присуждена Чечерскому району, в свое время пострадавшему во время чернойбыльской катастрофы.

Тенденция развития предпринимательства и потенциала его возможностей активно поддерживается руководством области. Важная инфор-

мация о льготном законодательстве, упрощенной системе налогообложения, финансовой поддержке доносится до людей на регулярных единых днях информирования, проводимых областными и районными информационными группами, через средства радио и печати. Например, только за 9 месяцев 2014 г. в Гомельской области более 300 безработных получили субсидии для развития предпринимательства, ремесленничества и агроэкотуризма на 4 млрд руб.

Геополитическое положение Беларуси предопределило основные направления развития и совершенствования системы образования на ближайшие годы и на отдаленную перспективу. Набирающие силу интеграционные процессы на постсоветском пространстве неизбежно приводят к расширению и углублению интеграции белорусского образовательного пространства с общеевропейским.

Не остаются в стороне от этих процессов вузы Гомельщины. Им здесь отводится особая роль. Подготовка управленческих кадров для сферы бизнес-управления в духе современных требований, анализ передового отечественного и международного опыта развития бизнеса, государственно-частное партнерство, современные формы интеграции бизнес-сообществ – эти и многие другие вопросы требуют всестороннего и постоянного анализа, изучения и внедрения в бизнес-практику. В настоящее время в условиях глобализации мировой экономики и развития рыночных отношений важнейшим ресурсом становится человек-профессионал, его творческий потенциал, умения, навыки, способности к разработке новых идей и подходов, в том числе и по управлению бизнесом.

На Гомельщине работают 8 вузов, занимающихся подготовкой специалистов для разных отраслей экономики, в том числе и для бизнеса. К их числу относится Гомельский филиал Международного университета «МИТСО», учредителем которого является Федерация профсоюзов Беларуси – самая массовая и авторитетная общественная организация.

Одно из важнейших направлений соответствия базовому статусу университета является его кадровое обеспечение. В Гомельском филиале подготовкой и переподготовкой специалистов осуществляется 43 преподавателями, из которых 20 имеют ученую степень кандидата наук и 4 ученую степень доктора наук. Педагогическую подготовку имеют 100% профессорско-преподавательского состава.

В настоящее время в филиале ведется подготовка специалистов с высшим образованием как в дневной, так и в заочной формах обучения, а также организована переподготовка кадров. Например, в 2013–2014 учебном году прошли курсы повышения квалификации и переподготовки для специалистов ОАО «Гомельдрев», ОАО «Гомельжелезобетон», ОАО «Гомельский жировой комбинат», ЧТУП «РудБуд», ЧП «Ювестит», ОАО

«Трест Белсантехмонтаж № 1», ОАО «Гомсельмаш», ОАО «Злин» и другие по таким специальностям, как: «Маркетинг», «Логистика», «Экономика и управление на предприятии», «Правоведение».

С целью изучения современных тенденций развития бизнеса, его интеграции в бизнес-сообщества и государственно-частное партнерство в университете проводится результативная научная деятельность. Так, за последние пять лет преподавателями Гомельского филиала велась исследовательская работа по семи научным темам, по трем из которых, включенным в Государственный реестр НИОК(Т)Р БелИСА, работа завершена. В настоящее время исследовательская работа ведется по шести темам, две из которых в 2014 г. зарегистрированы в Государственном реестре на предстоящие четыре года.

За последние пять лет результаты научных исследований отражены в восьми монографиях, четырех учебных пособиях, получивших гриф Министерства образования Республики Беларусь. В 2014 г. издано 116 методических пособий. По различным направлениям общеуниверситетской научно-исследовательской темы «Перспективы развития социально-гуманитарных, правовых и экономических отношений в Республике Беларусь в условиях глобализации мировой экономики» за пятилетний период подготовлено 1062 публикации.

В период с 2010 г. по настоящее время проводится работа по организации и расширению международных связей в рамках «Программы международной деятельности Международного университета «МИТСО» с семью высшими учебными заведениями за рубежом. За два последних года преподаватели филиала приняли участие в 169 международных научных конференциях. За данный период времени в зарубежных научных изданиях размещено 90 публикаций.

Установлены контакты и заключены договоры о сотрудничестве, а также разработаны планы творческого сотрудничества с родственными кафедрами Северо-Кавказского федерального университета, Северо-Кавказского гуманитарно-технического института (Ставрополь), Мичуринского государственного аграрного института (Мичуринск) Российской Федерации.

Научная работа, обучение студентов и переподготовка специалистов невозможны без современного информационного обеспечения и материально-технической базы. К настоящему времени в Гомельском филиале создана современная электронная библиотека, одновременно с этим библиотечный фонд на бумажных носителях составляет более 60 тыс. единиц хранения, из которых около 50 тыс. экземпляров относится к учебной и учебно-методической литературе. Библиотека располагает читальным залом с количеством посадочных мест 16,4% от количества обучающихся

студентов дневной формы обучения, читальным залом для научных работников, в которых имеется свободный доступ в сеть Интернет.

В филиале эффективно используются все имеющиеся материально-технические ресурсы в части аудиторного фонда. В учебном процессе используются 25 учебных аудиторий, среди которых мультимедийные и компьютерные аудитории, кабинет охраны труда и противопожарной безопасности, кабинет гражданской обороны, центр физической подготовки. Всё это позволяет студентам получать знания и активно заниматься научно-исследовательской работой. Так, за последние пять лет студентами было направлено 64 работы на Республиканский конкурс студенческих работ, из которых 50% работ отмечены дипломами I–III категории. В 2013–2014 гг. студенты приняли участие в 55 международных научных конференциях, в том числе в 15 за пределами Беларуси. В филиале проводится ежегодная межвузовская научная студенческая конференция «Современное общество, профсоюзы и проблемы молодежи».

В Международном университете «МИТСО», как и во всех университетах в мире используется система образования 4+2 (4 года бакалавриата и 2 магистратуры). Все гуманитарные специальности изучаются теперь 4 года. С 2013/2014 учебного года начала действовать интегрированная программа, по которой срок обучения для выпускников колледжей сокращен до трех лет.

В результате данных нововведений только на одной кафедре маркетинга и логистики Гомельского филиала в 2014 г. подготовлено 146 маркетологов и логистов, пополнивших ряды специалистов с высшим образованием для многих отраслей экономики Гомельского региона.

Важнейшим условием внедрения инновационной экономической модели в Беларуси является наличие специалистов, способных внедрять в практику инновационные идеи и разработки. Переход к рыночной экономике ставит задачу максимально эффективного использования кадрового потенциала как в стране, так и на каждом отдельном предприятии. За последние два десятилетия произошли значительные изменения в требованиях к руководству предприятиями и фирмами. Исследования показывают, что эффективные менеджеры, нацеленные на результат, тратят до 70% своего рабочего времени на коммуникации и управление человеческими ресурсами. При этом многие менеджеры испытывают трудности в работе с персоналом, им не хватает навыков общения с людьми. Современный управленец должен разбираться в людях, уметь оценить работников, развивать способности каждого и мотивацию к труду, учить преодолевать возникающие сложности. Формирование таких специалистов является целью университетского образования. В соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на

2011–2015 гг. к задачам в области образования относятся повышение его качества, создание гибкой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями страны. К этой категории специалистов в полной мере относятся и выпускники Гомельского филиала Международного университета «МИТСО».

В настоящее время важнейшей проблемой образовательного процесса является поиск разумного сочетания традиционных и современных образовательных технологий. В условиях дефицита времени на аудиторные занятия все большее значение приобретает дистанционная форма обучения. Дистанционная форма имеет как недостатки – отсутствует личный контакт преподавателя и студента, так и положительные черты – оперативность, динамичность, возможность использования информации не только в рамках учебного плана, но и размещенной в Интернете и других средствах массовой и научной информации.

Таким образом, проводимая на современном этапе государственная инновационная политика требует актуализации профессиональной подготовки управленческого персонала для предпринимательства и бизнеса.

О ВАЖНОСТИ УВЕЛИЧЕНИЯ СЛОВАРНОГО ЗАПАСА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Березовская Марина Владимировна

Белорусский национальный технический университет

Проблема обучения основам профессионального общения будущих специалистов-управленцев на иностранном языке и ее решение бесспорно актуальны для обучения иностранному языку в неязыковом вузе, поскольку иностранный язык в настоящее время становится атрибутом любой профессии в различных сферах производственной деятельности. Соответственно, целью обучения иностранному языку в вузе является формирование у студентов коммуникативной и языковой компетенции, которая позволила бы использовать иностранный язык при осуществлении практической деятельности, а также для самообразования. К сожалению, выпускники неязыкового вуза далеко не всегда готовы и способны участвовать в профессионально-значимом межкультурном общении. Следовательно, необходим качественно новый подход к подготовке специалистов экономического профиля по иностранному языку, который позволяет сочетать работу над иноязычными текстами в познавательных целях и развивать способности использования языковых средств, лингвистической и

социолингвистической информации иноязычных текстовых материалов в профессионально и социально ориентированных высказываниях студентов. В современных условиях развития конкурентной среды следует уделять особое внимание повышению качества образования, поскольку высококвалифицированный специалист является главным капиталом любой организации или предприятия. Данное положение в полной мере относится к вузовской подготовке специалистов в области экономики, специалистов-профессионалов, активных и творческих личностей, умеющих глобально мыслить и локально созидательно действовать.

Таким образом, основной целью изучения иностранного языка становится формирование лингвистической компетенции. Лингвистическая компетенция предполагает овладение определенной суммой формальных знаний и соответствующих им навыков, связанных с различными аспектами языка: лексикой, фонетикой, грамматикой. Следовательно, можно сделать вывод, что в преподавании акцент делается не на язык как систему, а на речь.

Очень многие студенты при изучении английского языка упираются в недостаточность словарного запаса и не знают, как быстро и качественно добиться его расширения.

Изучению этой проблемы было посвящено немало исследований, и многие приходили к однозначному выводу о том, что активность студентов на занятиях, участие их в ответах на вопросы и общении на иностранном языке в предложенных учебных ситуациях напрямую зависит от уровня словарного запаса. Как и ожидалось, студенты с наилучшим знанием слов участвуют в процессе занятия наиболее активно, но это не является основополагающим фактором.

Следующий вопрос, который изучался: как часто вы пользуетесь знаниями английского языка в жизни при просмотре телевизора, путешествуя, слушая песни и т. д. Опять же с ростом словарного запаса студенты чаще начинают использовать язык в повседневной жизни, причем те, кто сталкивается с английским языком часто, имеет вдвое больший запас слов.

Один из часто задаваемых вопросов: как же эффективно и быстро пополнить словарный запас. Есть несколько доступных источников новых слов. Не следует брать слова из списка наиболее часто употребляемых слов, такие слова сложно запомнить. Лучше всего запоминаются новые слова из просмотренного фильма, прочитанной книги, прослушанных песен либо аудиофайлов. Если при этом регулярно встречается какое-то слово, его легко будет запомнить. Однако может быть сложно учить слова, которые встречаются в неадаптированной английской классике, ведь вероятность

того, что они встретятся в реальной жизни очень мала. Следует обратить внимание на словосочетания со знакомыми словами.

Также существует огромное количество способов запоминания новых слов и каждый может выбрать подходящий. Один из наиболее популярных в современной методике преподавания способ карточек, когда на одной стороне листика пишется слово, на второй стороне можно написать перевод слова или пример иллюстрирующий как правильно использовать данное слово. Для каждой части речи можно использовать определенный цвет. Такие карточки легко держать при себе, перебирая их стороной со словом вверх и вспоминая значения слов. Если какое-то слово забыли, карточку можно перевернуть и посмотреть перевод или пример. Карточки должны быть в случайном порядке, тогда будет легко взять любую стопку карточек и повторить ранее изученные слова. Если же какие-то слова вызывают затруднения, их можно положить отдельно и перебирать их чаще, чем остальные.

Также эффективны языковые игры, такие как кроссворды, они помогают значительно обогатить словарный запас.

Еще один способ запоминания новых слов – это маркировка, вы можете промаркировать все предметы. Студенты учат сложные слова, используемые в книгах, технических пособиях, но при этом не знают элементарных слов, таких как названия вещей, которые используются ими ежедневно, окружающие их. Для того чтобы улучшить ситуацию, можно подписать окружающие предметы. Со словарем следует работать как можно чаще. Иногда можно открыть словарь, чтобы узнать значение какого либо слова, а потом перелистывать его некоторое время, узнавая новые слова. Этот «способ» со словарем хорошо пополняет пассивный словарный запас.

Классическим приемом для активизации словарного запаса является составление рассказа. Необходимо написать десять новых английских слов и сочинить историю с этими словами. Однако здесь есть недостаток. Слова из разных сфер бывает сложно связать вместе.

Большинство английских слов имеют несколько разных значений, поэтому точное значение слова можно узнать только из контекста. Отличный метод для запоминания значений слов – это составление предложений, в которых слово может иметь разные значения

Целью обучения иностранным языкам является овладение студентами способностью осуществлять общение с носителями языка в наиболее распространенных ситуациях профессионального общения. Это значит, что усвоение студентами языкового материала, грамматических правил, лингвокультуроведческих сведений, формирование речевых навыков и умений, а также развитие абстрактного мышления, необходимы для использования нового языкового материала.

При изучении иностранного языка одна из основных задач – пополнение словарного запаса. Многие запоминают слова, используя зубрежку. Но существуют эффективные приемы, позволяющие свести количество повторений при запоминании до минимума. Необходимо научить запоминать новые слова так, чтобы между зрительным образом и словесным обозначением установились связи. Тогда иностранную речь начинают понимать непосредственно, как и речь на родном языке, а образы возникают в воображении рефлекторно под стимулирующим действием слов. Рефлекс должен работать автоматически и мгновенно. Если этого нет, то, несмотря на отличные оценки, студент забудет и новые слова, и сопровождающую грамматику. Поэтому задача состоит в том, чтобы помочь сформировать рефлекс.

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПОЕДИНКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Богдан Дмитрий Дмитриевич

Курбеко Наталья Анатольевна

Барановичский государственный университет

Одним из важнейших качеств успешных специалистов и будущих руководителей является умение отстаивать и защищать грамотную позицию, вести деловые переговоры и совещания. Деловая беседа не всегда бывает конструктивной, часто ввиду противоположности интересов сторон диалог наполняется внутренним напряжением, постепенно перерастая в своеобразный «поединок».

И от того, как этот вопрос решится, зависит не только судьба конкретной обсуждаемой проблемы, но и многих других проблем, связанных с теми отношениями, которые вследствие своего рода «поединка» установятся между участниками. Случается, что всего один «управленческий поединок» определяет эти отношения на многие годы.

Такие поединки могут вспыхнуть между партнерами по бизнесу, между двумя руководителями, начальником и подчиненным, между подчиненными, между преподавателем и студентом.

Для того, чтобы искусно защищать свою точку зрения, необходимо набираться опыта. Приобрести такой опыт можно на смоделированной ситуации в деловой игре «Управленческий поединок».

«Управленческий поединок» – это интеллектуальное публичное противостояние двух или более участников, каждый из которых показывает

свое умение вести деловые переговоры и добиваться результатов за счет использования приемов управления ситуацией. Как правило, прием управления ситуацией длится 10 минут, после чего судьи (зрители) выносят оценки и дают обоснованные комментарии.

Автором технологии «Управленческий поединок» выступает Владимир Константинович Тарасов, основатель и руководитель Таллиннской школы менеджеров (Эстония), который регулярно проводил один из вариантов ролевой игры, названный им «Активный диалог» [1].

Роли распределяются как на усмотрение ведущего, так и на выбор участников. В управленческом поединке, как правило, это роль руководителя и подчиненного.

В наших целях была использована упрощенная методика В.К. Тарасова, в которой несколько скорректированы правила, с целью адаптации под университетскую площадку. В оригинальной методике В.К. Тарасова присутствуют секунданты. Они выступают в роли тренеров, помогают определить стратегию поведения и аргументы перед «поединком». Мы исключили возможность брать паузы, исключили секундантов, что с одной стороны экономит время проведения поединка, с другой – приучает студентов действовать по обстоятельствам, применяя ситуационный подход.

Методика опробована как во внеучебном, так и в учебном процессе. Основной площадкой для проведения управленческих поединков в УО «Барановичский государственный университет» является молодежно-образовательный проект «Деловое развитие». Проект объединяет успешных студентов с разных факультетов университета и направлен на подготовку будущих предпринимателей, руководителей, успешных и компетентных специалистов [2, с. 227].

Данная методика с успехом применяется в рамках учебных занятий по дисциплине

«Организация производства и менеджмент в машиностроении», а также со слушателями экономических специальностей института повышения квалификации и переподготовки.

По своей сути методика является вариантом игровых кейс-технологий, представляющих собой методы анализа ситуации. Содержащаяся в кейсе проблема не имеет однозначного решения. Суть метода состоит в том, чтобы из множества альтернативных вариантов найти наиболее целесообразный и рациональный в данных обстоятельствах, при котором наиболее эффективно решается задача, либо максимально минимизируются потери, если не удастся отстоять свои интересы. В любом случае, участник выбирает для себя практическую управленческую модель принятия решения, согласно установленным критериям. Кроме предложенного

ведущим сценария конфликта, каждый игрок получает мини-кейс, содержащий свои «обстоятельства», сложившиеся в данной ситуации.

Не менее важным моментом является проблема судейства. Особенность методики заключается в том, что каждый «поединок» должен заканчиваться рефлексией, определением результатов. Ведущий и судьи проводят подробный анализ «поединка», объясняя преимущества и недостатки игроков. Наличие «зрителей», придает поединкам особый накал и не оставляют присутствующих безучастными, поскольку раскрывается сама суть человека, его подлинные волевые и моральные качества. Для определенных участников это, возможно, стрессовая ситуация.

«Поле боя» для управленческих поединков служит сложная конфликтная ситуация, в которой участники поединка играют роли с противоположными интересами в течение времени, определенного заранее. Как правило, один поединок длится 10–15 минут. Этого времени достаточно, чтобы отстоять интересы своей стороны, при этом аргументировать свою позицию. Часто участникам конфликта удается найти компромисс гораздо раньше отведенного времени.

Таким образом, данная методика предполагает:

- 1) соединение теории и практики. Это удобный способ тренировки навыков управления людьми, а также тренировка проведения деловых переговоров и совещаний;
- 2) наличие возможности ознакомиться с управленческой борьбой, освоить определенные приемы, расширяя арсенал управленческих инструментов. Для каждого, принимающего участие в поединке, данная методика – это сильный инструмент совершенствования своей персональной технологии принятия управленческих решений;
- 3) возможность оценить свое мастерство управленца, решать управленческие задачи различной сложности в короткий временной срок, что весьма важно для будущих руководителей;
- 4) возможность попробовать себя в различных социальных, управленческих ролях, стремиться построить в каждой роли как на первый взгляд выигрышной, так и проигрышной ситуации, наиболее рациональный и короткий путь к намеченному результату.

Данная технология не формирует четких алгоритмов. Управленческий поединок учит искусству находить эффективные управленческие решения в различных ситуациях, формируя у каждого участника высокую готовность к нестандартным в практической деятельности решениям и понимание развития событий в случае принятого решения на несколько шагов вперед. Качественный кейс требует не только серьезных исследований, но и особой культуры изложения.

В процессе проведения управленческих поединков в рамках учебной деятельности в Барановичском государственном университете отмечена высокая степень вовлеченности участников в процесс. Все участники оставили положительные отзывы о методике. Таким образом, управленческие поединки как разновидность игровых кейс-технологий – это современный и актуальный инструмент, который доказал свою эффективность в рамках образовательного и воспитательного процесса.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Тарасов, В. К.** Искусство управленческой борьбы. Технологии перехвата и удержания управления / В. К. Тарасов. – Москва : Добрая книга, 2014. – 432 с.
2. **Инициатива** и деятельность студенчества: от управления к самоуправлению [Электронный ресурс] : материалы респ. студ. науч.-практ. конф., 22 янв. – 1 фев. 2014 г. – Минск : РИВШ, 2014. – 506 с.

ПРОЕКТНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ

Булат Василий Владимирович

Корзаченко Николай Николаевич

Черниговский национальный технологический университет

Одной из важнейших составляющих бизнес-стратегии должно являться понимание заинтересованными сторонами того, каким образом будет финансироваться бизнес. Существуют две основные формы привлечения финансирования – долговое и акционерное. Их соотношение во многом определяет стоимость бизнеса, а также финансовую нагрузку (процентные и иные аналогичные им выплаты).

Акционерное финансирование представляет собой наиболее рисковый капитал. Как при распределении дохода, так и в случае ликвидации компании инвесторы-акционеры занимают последнее место в приоритетности выплат. Своего рода гарантией акционерных инвестиций является возможность контроля посредством участия в управлении компанией в той или иной форме. При этом акционерный капитал формирует основу для других заимодавцев или инвесторов, способствуя привлечению в проект нового капитала.

В случае же долгового финансирования проценты поставщику капитала начисляются независимо от того, прибылен или убыточен бизнес. Традиционно существуют два основных подхода к гарантии долга. Во-

первых, это собственно гарантии государства или другой компании, во-вторых, залоговое обеспечение.

Получить государственные или корпоративные гарантии, очевидно, весьма непросто. Предоставить залоговое обеспечение многие отечественные компании, к сожалению, также не могут. Причин тому существует несколько. Во-первых, изношенность активов или недостаточная их стоимость с точки зрения поставщика капитала. Во-вторых, нередко у компании отсутствует сама возможность легитимного представления активов. Дело в том, что некоторые активы могут не числиться на балансе предприятия в силу своего не вполне легального происхождения. Ситуация осложняется еще и тем, что на определенном уровне взаимоотношений с потенциальными инвесторами данные управленческого учета не могут приниматься во внимание, поскольку они не могут быть подтверждены независимым аудитом.

Поэтому возможным выходом из ситуации может стать использование проектного финансирования. В силу своей гибкости эта форма является эффективным инструментом привлечения средств в условиях нестабильной экономики. Сегодня проектное финансирование имеет все шансы получать все большее распространение в отечественной бизнес-среде, поскольку соответствует современным реалиям.

Термин «проектное финансирование» подразумевает определенный способ, организационную форму достижения бизнес-целей. А, как известно, основных таких целей две: зарабатывание прибыли как таковой и максимизация стоимости бизнеса.

Согласно принципам проектного финансирования, стороны, предоставляющие необходимый капитал, прежде всего оценивают способность проекта стабильно генерировать денежные потоки. Именно эти потоки становятся источником средств для обслуживания и возврата долга и выплаты дохода на капитал, инвестированный в проект.

Таким образом, в проектном финансировании гарантией для поставщика капитала выступает экономический эффект от реализации проекта. Активы также могут обеспечивать поддержку, хотя зачастую их размер несопоставим в принципе со стоимостью проекта. Специфика проектного финансирования предполагает, что проекты реализуются на основе следующих принципов:

- строго определенная или обособленная экономическая деятельность в рамках проекта;
- грамотное управление рисками и наличие системы функциональных гарантий участников проекта;
- наличие проработанной финансовой модели, являющейся базой для инвестирования и финансирования;

– профессиональное управление проектом.

В классической схеме проектного финансирования, как правило, создается экономически и юридически обособленная проектная компания. У такого подхода есть несколько преимуществ.

Во-первых, работа с чистого листа позволяет избежать риска влияния на проект обстоятельств, связанных с прошлым компании.

Во-вторых, проект становится более прозрачным. Возникает меньше трудностей при определении и планировании денежных потоков, поскольку отсутствует влияние операций, не связанных с проектом. Прозрачность способствует установлению доверия между партнерами и более высокой оценке стоимости проекта.

Если в традиционном финансировании инвестиций основных сторон всегда две – это кредитор (инвестор) и заемщик, то при проектном финансировании круг задействованных лиц заметно шире.

Возможность привлечения финансирования в проект зависит от того, насколько его управляющим удастся убедить инвесторов в том, что риски проекта максимально снижены. Также предельно важно повысить прозрачность управления проектом до приемлемого для инвестора уровня.

Общие принципы управления проектными рисками сводятся к следующему. Во-первых, детальный анализ рисков как часть проектного анализа следует проводить на прединвестиционной стадии проекта. Во-вторых, каждый риск должен быть принят стороной, которая способна лучше всех им управлять и контролировать его.

В обычном кредитовании все риски, как правило, полностью берет на себя заемщик. При организации же проектного финансирования риски распределяются между заемщиком, кредитором и, как правило, еще одним участником проекта. Так, управление политическим риском наиболее целесообразно возложить на государственные органы, вовлекая их в проект, например, в качестве его спонсора. Технологические риски можно передать поставщикам оборудования, а рыночные риски – покупателям или связанным с ними сторонами путем заключения специализированных контрактов. При этом в идеале проектная компания не должна брать на себя какие-либо риски.

Финансовая модель представляет собой моделирование деятельности проектной компании посредством оставления проформ финансовой отчетности. Таким образом, финансовая модель отражает сущность планируемого бизнеса во взаимосвязанных финансовых формах. Эти формы должны быть структурированы и интегрированы в расчет прибыли проекта, его денежных потоков, балансового состояния.

Финансовая модель строится на основании проработанных на стадии планирования допущений относительно ключевых факторов, влияющих на

бизнес. Для составления финансовой модели необходимо детально понимать взаимосвязи этих факторов и особенности осуществления бизнес-процессов. От правильного моделирования будущей деятельности зависит надежность оценок будущего денежного потока.

Успех проекта во многом зависит от наличия сильной команды менеджеров. Поэтому ко всем функциональным системам компании (логистика, финансы, маркетинг и др.) предъявляются самые жесткие требования.

Поскольку круг участников проекта достаточно широк, управляющим проекта следует уделять внимание отношениям с партнерами и инвесторами и координации их работы. Это позволит обеспечить прозрачность информационных и финансовых потоков и достичь основных целей проекта.

При реализации инвестиционных проектов в мировой практике широко распространено привлечение финансовых советников. Они могут оказать существенную поддержку в области юридического, финансово-аналитического и организационного сопровождения проекта.

Таким образом, активное внедрение проектного финансирования может позволить существенно нарастить объемы привлечения иностранного капитала в отечественный бизнес.

РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ДЛЯ МАЛОГО БИЗНЕСА

Буцанец Нелли Борисовна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Актуальность развития и расширения образовательных услуг для белорусского малого бизнеса объясняется необходимостью его быстрой адаптации к изменениям внешних экономических условий. Высокую значимость образовательных программ для малого предпринимательства придает их специфическое положение на рынке образовательных услуг, что особенно важно для подъема национальной экономики и что определяет необходимость постоянного развития, формирование новой эффективной вертикальной структуры управления обучением, основанной на тесной координации республиканской и местной политики с учетом дальнейшего повышения роли малого бизнеса и самостоятельности образовательных организаций и учреждений. В современных условиях белорусским малым предприятиям образовательные услуги необходимы для того, чтобы

обеспечить стабильность и устойчивое развитие. К общим проблемам развития образовательных услуг можно отнести недостаточное взаимодействие между образовательными учреждениями и предпринимателями, бизнес-сообществом, трудности во внедрении новых образовательных технологий в учебный процесс.

Развитие специальных образовательных программ для малого бизнеса в зарубежных странах получило особое распространение в последние годы – в период, который можно охарактеризовать повышением социальной и экономической роли малых и средних предприятий в большинстве стран с развитой рыночной экономикой. Эти программы развиваются как бизнес-школами (университетскими или частными), так и, в значительной степени, различными государственными структурами. Например, в США – Администрацией по делам малого бизнеса (the U.S. Small Business Administration), пользующейся поддержкой непосредственно Администрацией президента США, в Великобритании – Министерством торговли и промышленности (DTI-Department of Trade and Industry) и министерством труда и занятости (Department of Employment), на Кипре – Управлением промышленного образования (ITA – Industrial Training Authority).

Эти программы отличаются своей целевой направленностью в зависимости от сферы деятельности предприятий-клиентов. Можно выделить программы, информирующие об изменениях макросреды бизнеса, о существующих структурах и формах поддержки (например, об изменениях в налогообложении, лицензировании или новых возможностях получения финансовой или иных видов поддержки, например, через лизинг или бизнес-инкубаторы, о специальных правительственных программах); программы, развивающие «технические» аспекты управления бизнесом (бухучет, разработка бизнес-плана, навыки работы с ПЭВМ и специальными компьютерными программами и т. п.); программы, нацеленные на развитие личности самого предпринимателя, его профессиональных и деловых качеств, обычных программ обучения предпринимательству.

До сих пор в белорусской и российской прессе идут дискуссии, что такое малый бизнес, предпринимательство, предпринимательское поведение, предприимчивость и как взаимосвязаны между собой эти понятия.. Однако в западных странах, несмотря на существование различий в юридическом толковании понятия «малый бизнес», делаются попытки выработать единые подходы к статистическим наблюдениям за этим феноменом с целью изучения и отслеживания последствий принятия политических и экономических решений, поиска наиболее эффективных форм поддержки и стимулирования развития независимого предпринимательства, выработки единой межгосударственной политики в этой сфере, направленной на оказание целевой поддержки развитию малого бизнеса.

В этой связи образовательные программы для предпринимателей малого бизнеса, в очень большой степени пользующиеся государственной поддержкой, по сути, выполняют функцию обеспечения обществом права личности на реализацию своего творческого и предпринимательского потенциала, права на попытку достичь своим трудом нового социального статуса, создав своей активной предпринимательской деятельностью новый добавленный продукт для общества, повысив тем самым собственное и общественное благосостояние.

Учитывая, что предприниматель или менеджер малой фирмы выполняет, зачастую, одновременно функции нескольких ключевых управленческих должностей, он имеет ограниченные временные и финансовые ресурсы, перед преподавателями-специалистами образовательных программ всегда стоит трудная задача поиска баланса между требованиями емкости, содержательности, разносторонней направленности программы и ее краткосрочности. Методы преподавания таких программ отличаются чрезвычайной интерактивностью, и термин «слушатель» практически не применим к учебным программам для малого бизнеса. Характерные для таких программ «предпринимательский» стиль и соответствующие методы преподавания можно успешно применять только при обеспечении ряда факторов.

Во-первых, наличие высокого профессионализма и предпринимательского опыта у самого преподавателя, что позволяет за минимальное время достичь доверия участников программы, вызвать их к диалогу, эффективному обсуждению проблемы и информационному обмену. При этом, по отзывам многих предпринимателей – участников таких программ, этот обмен опытом может оказаться одним из наиболее ценных результатов их участия в программе.

Во-вторых, наличие хорошо проработанных раздаточных информационных материалов, позволяющих осуществить уход от фактической «продажи информации через голос», (чем традиционно занимаются многие высококвалифицированные преподаватели-эксперты) – к ее презентации, обсуждению и переработке вместе со «слушателями». И при таком подходе «слушатель» действительно уже перестает быть просто «слушателем», а становится полноправным участником программы. При этом, по качеству содержания и оформления этих материалов участники программы во многом судят и об ее уровне.

Очевидно, что в различных курсах программы используются разные методы или их комбинации, однако, в целом, программы для предпринимателей малого бизнеса действительно отличаются своим тяготением к использованию «предпринимательского» подхода и стиля обучения.

В Беларуси и России в настоящее время наряду с традиционными типами учебных заведений появились новые. Это, в первую очередь, такие государственные формы, как учебные центры служб занятости, дистанционные формы обучения через радио и телевидение, региональные социально-деловые центры и др. Динамично развивается негосударственный сектор – частные (коммерческие) учебные центры, школы бизнеса, агентства развития и поддержки малого и среднего бизнеса, центры поддержки предпринимательства, учебно-деловые центры, бизнес-инкубаторы по подготовке предпринимателей и оказанию других видов поддержки малым предприятиям. По некоторым оценкам число коммерческих бизнес-школ, центров маркетинга и менеджмента в наших странах составляет уже несколько тысяч, однако, далеко не все из них действительно обеспечивают отвечающее современным требованиям качество и профессионализм. В этих новых структурах наиболее активно развиваются различные учебные и тренинговые программы для предпринимателей. При этом службы занятости, а также создающиеся, как правило, с их активным участием, бизнес-инкубаторы чаще поддерживают программы, ориентированные на начало нового бизнеса и создание новых рабочих мест. Бизнес-школы чаще предлагают программы для предпринимателей, развивающих свой уже функционирующий бизнес и внешние связи своего предприятия. Программы по проблеме реструктурирования не представлены столь же широко, однако они развиваются другим путем – через бизнес-консультирование. В последние годы начинают получать все большее развитие программы по развитию инфраструктуры малого бизнеса. Подобные семинары организуются и в региональных учебно-деловых центрах, бизнес-школах, центрах поддержки предпринимательства. Практически, делаются первые шаги по развитию программ университетского уровня и спецкурсов MBA-программ. Для российских и белорусских программ более характерен традиционный «экспертный» стиль преподавания, однако, все большую популярность начинают приобретать и активные методы. В содержательном плане программы уделяют значительное внимание «техническим» аспектам, а также отдельным аспектам развития личности предпринимателя.

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИЙ В СИСТЕМУ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

Буцанец Нелли Борисовна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Аникина Жанна Павловна

Институт управления и социальных технологий БГУ

Современное бизнес-образование в Беларуси должно быть нацелено на формирование высокоэффективной инновационной образовательной деятельности по подготовке профессиональных менеджеров, мотивированных на результат и способных принимать адекватные решения в условиях нестабильной рыночной экономики.

Инновационная деятельность предполагает систему взаимосвязанных видов работ, совокупность которых обеспечивает появление действительных инноваций. К ним относят: научно-исследовательскую деятельность, направленную на получение нового знания о том, как нечто может быть («открытие»), и о том, как нечто можно сделать («изобретение»); проектную деятельность, направленную на разработку особого, инструментально-технологического знания о том, как на основе научного знания в заданных условиях необходимо действовать, чтобы получилось то, что может или должно быть («инновационный проект»); образовательную деятельность, направленную на профессиональное развитие субъектов определенной практики, на формирование у каждого личного знания (опыта) о том, что и как они должны делать, чтобы инновационный проект воплотился в практике («реализация»).

Инновационное бизнес-образование – это такое образование, которое способно к саморазвитию и которое создает условия для полноценного развития всех своих участников, отсюда главный тезис: инновационное образование – это развивающее и развивающееся образование. Инновационная образовательная технология представляет собой комплекс из трех взаимосвязанных составляющих:

Во-первых, современное содержание учебных программ и курсов, которое передается обучающимся, предполагает не столько освоение экономических знаний, сколько развитие компетенций, адекватных современной бизнес-практике. Это содержание должно быть хорошо структурированным и представленным в виде мультимедийных учебных материалов, которые передаются с помощью современных средств коммуникации.

Во-вторых, современные методы бизнес-обучения – активные методы формирования экономических компетенций, основанные на взаимодействии слушателей и их вовлечении в образовательный процесс, а не только на пассивном восприятии материала.

В-третьих, современная инфраструктура бизнес-образования, которая включает информационную, технологическую, организационную и коммуникационную составляющие, позволяющие эффективно использовать преимущества дистанционных форм бизнес-обучения.

В настоящий момент в бизнес-образовании применяют самые различные инновации. К ним относят разнообразные информационно-коммуникационные технологии, внедрение которых в содержание образовательного процесса подразумевает интеграцию различных образовательных областей с информатикой. Опыт их применения показал, что информационная среда бизнес-школы, включающая различные формы дистанционного образования, существенно повышает эффективность образовательных услуг, особенно с использованием метода проектов.

Сегодня можно говорить о нескольких типах проектирования бизнес-образования. Социальное проектирование образовательных институтов для малого и среднего бизнеса, адекватных определенным видам образовательных процессов, а главное – адекватных традициям, укладу и перспективам развития конкретного вида бизнеса в конкретном регионе. Педагогическое проектирование бизнес-образования как построение развивающей образовательной практики, образовательных экономических и управленческих программ и технологий, способов и средств педагогической деятельности.

Именно здесь возникает особая задача проектно-исследовательской деятельности по обеспечению перехода от традиционного образования (традиционных систем управления, традиционного экономического обучения) к образованию инновационному, реализующему общий принцип развития человека в бизнесе.

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ВУЗЕ: АДАПТАЦИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

Ванкевич Елена Васильевна

Касаева Тамара Васильевна

Алексеева Елена Анатольевна

Витебский государственный технологический университет

Изменения, происходящие в настоящее время в мире (повышение требований к компетенциям специалистов, интернационализация образования, интеграция науки и реального сектора), требуют оперативной и профессиональной реакции администрации высших учебных заведений и

принятия эффективных решений руководителями вуза. Ключевым средством выживания и развития в условиях внешних изменений являются непрерывные изменения внутри университета, которыми необходимо управлять.

Среди основных тенденций, формирующих современную сферу высшего образования, следует отметить:

- повышение роли образования, трансформация требований к компетенциям и навыкам персонала;
- резкое усиление конкуренции среди университетов;
- значительное сокращение финансирования из бюджетных источников;
- превращение высшего образования и науки в индустрию знаний, когда обостряется конкуренция вузов за абитуриентов, в науку все больше проникают ценности рыночной экономики, а в образовании акцент переносится на профессиональное прикладное образование;
- быстрое распространение коммуникационных и информационных технологий в образовании;
- повышение мобильности человеческих ресурсов, феномен «несимметричной мобильности».

С октября 2012 г. УО «ВГТУ» принимает участие в реализации проекта «Руководство и управление изменениями в сфере высшего образования» (La MANCHE) в рамках программы TEMPUS IV, который объединяет 29 организаций из 5 стран ЕС (Великобритания, Франция, Греция, Болгария, Португалия) и пяти стран-соседей (Армения, Беларусь, Грузия, Молдова, Украина). Главным координатором проекта является Международный университетский колледж (г. Добрич, Болгария). Главной целью проекта La MANCHE является содействие модернизации систем высшего образования в Армении, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине с помощью:

- наращивания управленческого потенциала в вузах стран-участников;
- установления диалога с вузами относительно институциональных реформ и продолжение его среди заинтересованных сторон;
- расширения прав студентов, с целью обеспечить их более активную роль в принятии решений в вузах.

В апреле 2014 г. в рамках проекта La MANCHE в УО «ВГТУ» были проведены тренинги «Лидерство» и «Управление изменениями» для руководителей нашего университета из трех целевых групп: деканы и их заместители, начальники отделов и служб, заведующие кафедрами. В основу тренингов были положены материалы, разработанные профессорами и тренерами европейских вузов – участников проекта и адаптированные командой проекта к особенностям изменений в сфере высшего образования в Республике Беларусь.

Европейскими коллегами были предложены следующие ключевые области изменений в вузе: специальности, технологии обучения, стратегия, роли и отношения, люди, экономика, фокус внимания вуза. В ходе проведения тренингов для руководителей УО «ВГТУ» и сотрудников, состоящих в кадровом резерве, среди участников был проведен анкетный опрос с целью определения первоочередных изменений, необходимых нашему университету. В опросе приняли участие 34 респондента, среди них – руководители высшего и среднего звена управления, административный персонал, преподаватели.

В результате анкетирования были выявлены приоритетные области реформирования: стратегия университета (отмечена 45% респондентов), экономика (33%), технологии обучения (32%), специальности (27%). Другие области изменений были отмечены менее чем 20% респондентов.

В области стратегии респондентами были отмечены (здесь и далее в порядке убывания) необходимость разработки стратегического плана университета на 3, 5, 10 лет; завоевание новых рынков образовательных услуг; необходимость коллегиального обсуждения стратегии развития; повышение квалификации сотрудников с целью международной аккредитации; применение новых критериев и процедур оценки.

В области экономики была отмечена необходимость внедрения системы финансирования факультетов и кафедр, разработка бюджетов факультетов и кафедр, прозрачная система стимулирования персонала; диверсификация бюджетной деятельности; привязка финансовых планов к стратегии; совершенствование материально-технической базы.

В области технологий обучения необходимыми изменениями были отмечены дистанционная форма обучения; усиление практической ориентации образования; использование информационных технологий, в том числе консультации, которые будут оплачиваться преподавателям; использование современных систем контроля знаний.

Респондентами также было предложено открыть подготовку по более чем 20 новым специальностям технического и экономического профиля (к слову, в 2015 г. университет планирует осуществить набор на 22 специальности дневной формы обучения). На вопрос о возможностях дифференциации университета на рынке образовательных услуг были определены передача хорошей практики и предложение специальностей с международным обменом.

Главными препятствиями на пути осуществления изменений в университете были названы: дефицит финансовых средств; отсутствие мотивации, в том числе материальных стимулов; консерватизм, инертность, сопротивление новому; отсутствие четкого стратегического направления развития университета; противоречие целей, их непонимание; неразвитость

международных связей; низкий уровень владения иностранными языками; ограниченные возможности для мобильности; длительность процедур согласования, бюрократия.

Результаты проведенного опроса были обсуждены со слушателями, а также представлены руководству вуза. Предложенные рекомендации и высказанные пожелания были учтены при разработке планов университета на текущий год.

Следующим этапом реализации проекта является разработка стратегии лидерства и управления изменениями в университетах стран-партнеров. Участие в проекте позволит нашему университету эффективно адаптироваться к изменениям, происходящим во внешней среде и оказывающим влияние на сферу высшего образования, ориентируясь на передовой опыт европейских стран, а также интегрироваться в общеевропейское пространство высшего образования и стать его полноправным участником.

ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СЕТИ ИНТЕРНЕТ В УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

Ваценко Екатерина Викторовна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Современное общество ставит перед образованием задачу формирования у обучаемого критического мышления, совершенствования навыков самообразования и индивидуализации обучения. Система обучения профессиональному иноязычному общению может быть эффективной, если она основывается на современных методических подходах. Внедрение новой образовательной технологии требует пересмотра существующих норм и правил организации учебного процесса в современном образовательном учреждении, позволяет наиболее эффективно реализовывать те или иные модели инновационного образования. Инновационное образование рассматривается как системная совокупность образовательных процессов, основанная на активном применении новейших информационных и организационно-педагогических технологий с применением теоретических, практических и педагогических инноваций. Внедрение информационных технологий способствует интенсификации учебного процесса.

Интернет, являясь частью информационных технологий, может быть эффективно использован в учебном процессе, поскольку в настоящее время электронные ресурсы сети Интернет рассматриваются не только в качестве средства поиска и получения информации, но и в качестве средства

развития существующих форм обучения и создания новых. Современный Интернет представляет в распоряжение преподавателя иностранного языка практически неисчерпаемые информационные ресурсы, а также новые технические возможности, которые позволяют существенно повысить качество обучения иностранным языкам. Отличительными характеристиками данных ресурсов являются аутентичность, актуальность, информативность. Благодаря новым технологиям сети Интернет преподаватель может решить отдельные конкретные задачи, связанные с учебным процессом, максимально эффективно за минимальное время с наименьшей затратой сил и средств.

При интеграции интернет-технологий в учебный процесс преподаватель иностранного языка выполняет роль координатора, требующую продуманной реализации возможностей сети Интернет, ведущую к модернизации образовательного процесса и пересмотру образовательных стандартов, что требует понимания того, что представляет собой глобальная сеть Интернет и как ее особенности могут быть интегрированы в процесс обучения иностранному языку.

Интеграция образовательных возможности глобальной сети Интернет определяет различные задачи, которые могут быть реализованы при обучении иностранному языку. Наиболее важными задачами, которые могут быть поставлены при обучении иностранному языку с использованием интернет-технологий являются следующие:

- формирование коммуникативных навыков и культуры общения;
- формирование и совершенствование языковых навыков и развитие умений иноязычного общения в разных сферах и ситуациях;
- повышение мотивации и создание потребности в изучении иностранного языка посредством живого общения;
- реализация индивидуального подхода путем учета индивидуальных особенностей, обучающихся за счет использования коммуникативных служб сети Интернет;
- развитие навыков самостоятельной и исследовательской работы студентов за счет специально организованной деятельности с использованием технологий сети интернет, что способствует самостоятельной деятельности и ликвидации пробелов в знаниях, навыках и умениях [1].

Глобальная сеть Интернет интегрируется в процесс обучения иностранному языку и выполняет следующие функции:

1. Коммуникативная функция реализуется при помощи коммуникативных служб сети (например: электронная почта и форум), которые расширяют круг общения в учебной коммуникации со студентами.
2. Информативная функция сети Интернет реализуется за счет того, что электронные ресурсы сети обеспечивают информационную поддержку

процесса обучения иностранным языкам, предоставляя возможность получения актуальной исчерпывающей информации по интересующим вопросам.

3. Презентационная функция осуществляется путем представления раздаточного материала, учебных пособий, аудио и видеоматериалов, а также результатов работы студентов в сети Интернет.

4. Организационно-управляющая функция сети Интернет позволяет преподавателю управлять индивидуальной и совместной деятельностью студентов по работе с электронными ресурсами, осуществляя взаимодействие с ними посредством коммуникативных служб сети.

К базовым возможностям технологий сети интернет при обучении иностранному языку относятся следующие:

- передача сообщений различного вида (текстового, звукового и видео);
- неограниченность поиска информации и коммуникации;
- доступ к электронным библиотекам, энциклопедиям, словарям и другим информационным ресурсам;
- повышение информационной культуры, получение разнообразной современной и аутентичной информации о стране и культуре изучаемого языка;
- обучение на дистанционных курсах или получение дистанционного образования с целью повышения профессиональной подготовки.

Информацию на сайтах, предназначенную для обучения иностранному языку, можно представить следующим образом:

- учебная информация (упражнения, учебные программы, лекционные курсы);
- научно-методическая информация (электронные книги и журналы, материалы конференций, научные статьи и рецензии, сайты, посвященные преподаванию с помощью новейших технологий);
- справочная литература (словари, справочники, энциклопедии);
- художественная литература;
- историко-культурологическая информация [2].

В последние годы все более популярными среди преподавателей иностранного языка становятся формы деятельности сети, которые способствуют совершенствованию их профессионально-методического мастерства, а именно:

- изучение отечественного и зарубежного опыта преподавания иностранных языков;
- консультации со специалистами по актуальным методическим проблемам;

– участие в сетевых конференциях, семинарах; профессиональное общение.

Учебные интернет-ресурсы выступают в качестве инструмента профессионального общения и средства создания сетевых сообществ, способствующих развитию профессионально-методического мастерства преподавателей иностранных языков.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Жук, Л. Г.** Интернет-технологии как средство организации самостоятельной работы студентов технических вузов : на материале обучения иностранному языку : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Л. Г. Жук. – СПб., 2006. – 265 с.

2. **Полат, Е. С.** Теория и практика дистанционного обучения / Е. С. Полат. – Москва, 2004. – 66 с.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК ОДНА ИЗ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДГОТОВКЕ РУКОВОДИТЕЛЯ

Вечер Лидия Степановна

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

Предпосылкой эффективной деятельности руководителя является соответствие профессионального уровня потребностям времени и характеру решаемых задач.

Цель программы обучения выступает главным систематизирующим фактором в выборе тех или иных социально-психологических тренингов.

Т. Рассел выделил следующие компоненты компетентности, на которые тренинг может оказать воздействие или в которых могут произойти изменения под влиянием тренинга: 1) знания; 2) умения (физические, ментальные, социальные); 3) установки.

Следует отметить, что преподаватель, использующий социально-психологические тренинги в учебном процессе, решает также такие задачи, как выработка навыков анализа собственной личности, группы и социально-психологической ситуации, формирование умений оптимального общения, выработка навыков и умений ориентироваться в социально-психологических ситуациях, создание высокого уровня мотивации в группах при выполнении ими групповых заданий, сплочение групп, выработка умений и навыков снятия психического напряжения.

Технология каждой программы обучения включает, как правило, три основных блока, которые обеспечиваются определенной группой социально-психологических тренингов.

Первый блок «Я – личность». Этот блок обеспечивается группой социально-психологических тренингов, позволяющих обучающемуся познать себя, собственное «Я». Эти тренинги проходят через все курсы обучения и позволяют слушателю увидеть огромную разницу в представлении его о себе и в представлении о нем окружающих, что помогает ему скорректировать личностные недостатки, снизить внутреннее напряжение.

Второй блок «Я – профессионал». Основное значение социально-психологических тренингов состоит в том, чтобы сформировать определенные умения и навыки, необходимые обучающемуся в работе. Привязанность данных качеств к профессиональной деятельности достигается тем, что слушатели во время «мозгового штурма» воспроизводят модель идеального управленца, которая должна учитывать содержание и структуру управленческой деятельности. Сопоставление модели идеального управленца с собственной моделью позволяет провести корректировку поведения, что способствует стрессоустойчивости руководителя.

Третий блок «Я и команда». Назначение социально-психологических тренингов этого блока – выработать умения и навыки группового взаимодействия, налаживания межличностных контактов, отработки технологии управления групповыми процессами, в том числе умения сплачивать группу, преодолевать конфликты, формировать позитивный морально-психологический климат, в основе которого лежит внутренняя комфортность человека.

Среди факторов, определяющих успешность тренинга, важен и количественный и качественный состав участников. По количеству участников тренинга, по мнению И.В. Вачкова, минимальное количество участников тренинга четыре человека, в качестве верхней границы называется группа из восемнадцати человек, а оптимальный диапазон от восьми до двенадцати человек [1].

Систематическое повышение руководителями своей квалификации позволит им не только устранить имеющиеся пробелы в знаниях и навыках работы, но и приобрести дополнительные профессиональные навыки в межличностных взаимоотношениях.

В подготовке руководителей в Академии управления при Президенте Республики Беларусь по специальности «Государственное и местное управление» в программе обучения используются социально-психологические тренинги, органически включенные в учебные дисциплины «Деловое общение в государственном аппарате» и «Государственная кадровая политика и государственная служба». Эти учебные дисциплины реализуют

блоки, о которых речь шла выше. Содержательная наполняемость блоков позволяет специалистам в области управления разрешать собственные внутренние конфликты, имеющиеся скрытые (подсознательные) убеждения, установки, модели поведения, которые создают проблемы в работе с людьми и снижают качество управленческой работы.

Имеющиеся скрытые (подсознательные) убеждения, навыки и модели поведения, при помощи которых человек организует свою жизнь, в большинстве своем усваиваются личностью в раннем возрасте. Многие из них, закрепляясь как негативные и деструктивные, не всегда подходят для разрешения ситуаций, с которыми в дальнейшем сталкивается взрослый человек. Несомненно, решение базовых личностных проблем дает руководителям возможность более эффективно взаимодействовать в системе «человек-человек», обеспечивает более глубинное понимание ими природы подчиненных, способность быть чуткими к их проблемам.

Дисциплина «Деловое общение в государственном аппарате» построена на последовательном освоении слушателями всех трех блоков, в частности, блок «Я – личность» реализуется в темах «Индивидуальный ассесмент государственного служащего», «Стрессоустойчивость управленческих кадров», «Ценностные ориентации управленческих кадров». В них путем социально-психологических тренингов слушатели обучаются умению осознавать свои индивидуальные особенности, делать анализ своих ограничений в управленческой работе, путях их компенсации и дотройки; стрессоустойчивости управления; распознаванию ранних признаков сгорания; приемам и методам преодоления стрессовых ситуаций. Через игровую практику слушатели знакомятся с процессом формирования жизненных ценностей личности и ценностей государственных служащих.

В блоке «Я – профессионал» в темах «Общение в конфликтных ситуациях», «Стиль и ресурсы делового общения», «Вербальное и невербальное общение», «Служебный этикет» в ходе социально-психологического тренинга моделируются ситуации общения с «трудными людьми», изучаются трудности и барьеры делового общения, осваиваются навыки определения стиля разрешения конфликта и методы выхода из них. Слушатели обучаются навыкам публичного выступления, практике активного слушания, умению формирования собственного имиджа и имиджа государственной власти.

В блоке «Я – команда» слушатели приобретают навыки формирования управленческой команды, позитивного морально-психологического климата, осознают свое место в командной работе, роль и значение вклада членов команды в синергетический эффект командной работы.

Эти же три блока реализуются в социально-психологическом тренинге, проводимом при изучении дисциплины «Государственная кадровая поли-

тика и государственная служба» в темах «Организация работы с управленческими кадрами в системе государственных органов Республики Беларусь», «Управление персоналом как механизм реализации государственной кадровой политики», «Кадровые процессы и кадровые технологии в государственном управлении» [2].

Зарубежные исследователи классифицировали базовые навыки, умения и качества, присущие руководителям, добивающимся высоких результатов в работе, объединив их в три основные группы качеств – аналитическую, социальную, эмоционально-психологическую. Все они развиваются с использованием социально-психологических тренингов [3].

Роль социально-психологического тренинга как современной образовательной технологии в обучении руководителя чрезвычайно высока, так как применение этого вида обучения, позволяет вырабатывать новые приемы и навыки грамотного поведения в профессиональной деятельности, развивать способности, необходимые для достижения высоких результатов в работе.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Вачков, И. В.** Основы технологии группового тренинга : учеб. пособие / И. В. Вачков. – Москва : Ось-89, 2001. – С. 37–38.
2. **Вечер, Л. С.** Государственная кадровая политика и государственная служба / Л. С. Вечер. – Минск : Высшая школа, 2013. – С. 155.
3. **Ситников, А. П.** Акмеологический тренинг. Теория. Методика. Психотехнологии / А. П. Ситников. – Москва : Технологическая школа бизнеса, 1996. – С. 218.

СТРУКТУРНО-ЛОГИЧЕСКАЯ СХЕМА И БЛОК-КОНСПЕКТ КАК ЭФФЕКТИВНЫЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ В ПРЕПОДАВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Владыко Анжелика Викторовна

Белорусский государственный экономический университет

В современной и динамично развивающейся высшей школе используемый комплекс средств обучения требует постоянной актуализации и соотнесения с потребностями экономической ситуации и хозяйственной практики. Востребованный специалист ассоциируется с образованным, нравственным, предприимчивым работником (управленцем, руководителем), способным самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозировать их возможные последствия. Он должен быть способным к сотрудничеству, отличаться мобильностью, динамизмом,

конструктивностью, обладать развитым чувством ответственности за принимаемые решения. В связи с этим перед системой высшего образования ставится задача по созданию условий для повышения его качества, через совершенствование комплекса методического обеспечения учебно-воспитательного процесса, в общем смысле слова, и в частности, через использование эффективных методов и средств обучения – структурно-логической схемы и блок-конспекта.

Структурно-логическая схема является основным дидактическим средством для выработки технологии обучения по изучаемым темам конкретной экономической дисциплины. К основным признакам данной структуры можно отнести: состав, последовательность, связь. В собственной практике перед построением структурно-логической схемы и созданием блок-конспекта учебной дисциплины «Бизнес-планирование» была проведена соответствующая логико-герменевтическая работа по следующим аспектам:

- проанализировано методическое обеспечение и достигнутые результаты в отечественной и зарубежной практике бизнес-планирования. С этой целью изучалась информация учебно-методического характера (учебники, монографии, нормативные документы и т. п.), оценивались статистические данные, аналитические обзоры, был задействован интернет-ресурс по проблемам разработки и реализации бизнес-планов;

- учтены критерии существующей системы менеджмента качества при изучении тем выбранной дисциплины;

- систематизирована предметная информация, выявлены ключевые термины, определены логические связи между темами и опорными понятиями в рамках каждой из них;

- подготовлены конкретные задания, продумано их содержание, сформулированы вопросы, позволяющие акцентировать внимание на основных положениях каждой отдельно рассматриваемой темы дисциплины, обстоятельно изучить и закрепить представленный в блок-конспекте материал.

Фактически структурно-логическая схема выполняет функцию «опорного конспекта» и выступает базой для построения блок-конспекта в процессе выполнения студентами адекватного задания и поэтапного заполнения пустых ячеек структурной схемы. Наличие структурно-логической схемы дает возможность визуализировать содержание и структуру преподаваемой дисциплины, раскрыть ее сущность, структуру, содержание и связи между компонентами (темами и ключевыми терминами в рамках каждой из них). Данная схема позволяет студентам:

- четко позиционировать бизнес-планирование в системе планирования торговой организации по отношению к стратегическому и тактическому планированию (первый уровень схемы);

- определить назначение и типы бизнес-планов (второй уровень схемы);
- рассмотреть обеспечение процесса разработки бизнес-плана в организации в полном аспекте необходимых действий в рамках информационного, методического, материально-технического, кадрового, финансового обеспечения (третий уровень схемы);
- изучить этапы разработки бизнес-плана и его структуру, содержание и специфику разработки каждого раздела бизнес-плана (четвертый уровень схемы);
- обобщить полученные знания и перейти к освоению информации по реализации разработанного бизнес-плана (пятый уровень схемы);
- сформировать комплексное видение изучаемой дисциплины и завершить познавательный процесс оценкой экономической эффективности разработанного и реализованного бизнес-плана (шестой (заключительный) уровень схемы).

Таким образом, структурно-логическая схема формирует у студентов целостное восприятие учебной дисциплины, структурирует ее элементы (темы) через ключевые понятия, термины, определения, акцентирует внимание на главном, активизирует их самостоятельно-познавательную деятельность. В результате ее построения и заполнения граф каждого уровня формируется основа блок-конспекта. Разработка системы заданий по каждому уровню (каждой теме) как для индивидуального (на практических занятиях), так и группового (включая и лекционные занятия) выполнения способствует росту степени восприятия понимания и усвоения учебной информации. Сущность, структура и содержание заданий коррелируют с такими элементами методической системы, как мотивация, ориентировка, модель деятельности, самоконтроль и творчество. Задания в этом случае выступают средством управления познавательной деятельностью студентов.

Наличие блок-конспекта и построение структурно-логической схемы учебной дисциплины позволяет отойти от традиционного формата монологической формы изложения материала в рамках лекционных занятий. Наличие структурной схемы с пустыми графами, которые студенты самостоятельно заполняют на основании выполняемых заданий в ходе лекций, «заменяет» формальное конспектирование материала целенаправленной самостоятельно-познавательной деятельностью.

Однако следует учитывать, использование указанных средств обучения требует и от преподавателя дополнительной подготовки к занятиям, в частности, к лекциям, которая заключается в следующем:

- разработке коллективных (для группы, потока) заданий с четкой и понятной формулировкой текста и вопросов к рассмотрению;
- необходимости обеспечить наличие задания до начала каждой последующей лекции (используя возможности электронного ресурса),

учитывая, что вербальный вариант выдачи задания не обеспечивает того, что каждый студент будет задействован в его выполнении, то есть услышит, поймет и заполнит предлагаемую схему, таблицу и т. д.;

- умении распределять лекционное время на изложение материала и выполнение заданий;

- построении презентаций, содержащих необходимую информацию для повышения уровня готовности студентов к выполнению предлагаемых заданий;

- повышении собственных профессиональных навыков.

Таким образом, «поэтапное» (в ходе каждого лекционного занятия) выполнение дидактически обоснованных заданий (составляющих блок-конспект) обеспечивает студентам необходимый уровень понимания учебного материала и формирование модели деятельности по решению конкретных задач и достижению намеченной цели лекции, способствует развитию логического мышления и росту качества знаний. Имея в своем арсенале предметную информацию и адекватную структурную схему, можно говорить об инновационном подходе в применяемой технологии обучения, основанном на поэтапном формировании методической системы, включающей целесообразные действия по:

- созданию потребностей (мотивации) в изучении нового материал;

- формированию системы ориентиров по выделению основных понятий темы;

- разработке модели действий студентов (коллективных и индивидуальных) по выявлению закономерностей в изучаемом материале;

- организации самостоятельно-познавательной работы по выполнению заданий;

- созданию условий, возможностей для применения выявленных закономерностей в реальной практике хозяйствования.

UP-TO-DATE TECHNIQUES IN TEACHING A FOREIGN LANGUAGE TO BUSINESS PEOPLE: INTERCULTURAL ASPECT

Волкова Екатерина Александровна

Белорусский национальный технический университет

Cross-cultural business negotiations are an important part of international business. Undoubtedly, a good deal of business has been lost overseas due to errors caused by cultural differences. Negotiating is a long-lasting, complex process in itself. Yet, add the cultural aspect and it becomes remarkably

complicated. Cross-cultural negotiation skills in today's business people are being secured at the early stages of university education and improved by adequate attention to details using the means through which students will acquire knowledge about other cultures. The underlying principle is to examine cross-cultural dealings from the point of view of a practitioner, and to provide students with advice on how to do business in the best possible way dealing with foreign people. It is not enough just to understand a foreign speech, it is important to react in an appropriate way.

Lack of knowledge of essential differences in norms of verbal and non-verbal behaviour of native speakers inevitably results in cultural barrier no matter how grammatically correct your students' speech is. If the students, soon-to-be business people, are unaware of the national customs of the target country, they may also be caught off guard by its people's gestures, remarks and actions in the process of doing business with them.

Respectively, gestures and methods of communication vary from culture to culture: some differences are subtle whereas others are quite obvious. For example, a kiss on the cheek is an appropriate way to greet someone in many European countries, whilst this method is considered to be highly inappropriate in the United States of America. When business people from different cultural backgrounds communicate, those differences occasionally cause confusion and misunderstanding or difficulty sharing information. Correspondingly, the teacher's objective is to train students on cultural diversity, business etiquette and on specific differences of communication between cultures. For example, if the target countries are the U.S. and England, the training should not focus primarily on the cultural and communicative differences in those two countries, but also the training should cover other potential partner-countries. Making students aware of the differences will help them better learn to communicate with foreign partners.

Films are one of the best ways not only to teach and practice a foreign language but to demonstrate cultural traditions, national values and specific features. When students experience intercultural contact visually and auditory, they begin to understand the cultural issues, body language and the concept of personal space of the target country.

For example, presenting a movie-clip, the teacher has to pay student's particular attention to the gestures, signs and movements, for they occasionally contain unspoken messages. Hand and facial gestures, tone of voice, and walking out of the room can signal intentions that are not explicit in verbal comments. Thus, students are being accompanied by the teacher who guides them through the meetings and negotiations in a film and focuses on the potential misunderstanding on the spot.

Adding to the point, the teacher may frame-freeze a movie episode that is when a movie-clip is frozen at a certain point and students are given the possibility

to predict the likely behaviour or potential remarks of the characters. Similarly, students receive an immediate feedback when the episode is played further on and they have the opportunity to check their predictions and, respectively, evaluate their knowledge of the target culture.

Films are helpful for all learning styles, including visual, auditory, and even kinesthetic ones if the teacher adds some post activities like a role-play, dubbing, etc. Respectively, the use of films fulfills the students' need to develop their communicative and intercultural competence.

In addition, it is possible to do an extremely deep and vital research into the subtle cultural aspects of the target countries. The Internet today provides students with the latest online foreign news broadcasts, newspapers, thematic films and podcasts any time, anywhere, with or without a coach.

Introducing another culture's language, rules and norms for acceptable behaviour helps prepare the students to deal with business situations and potential conflicts as they arise.

In order to teach students to communicate and perform successfully on the international business arena, to increase their cultural knowledge, to improve their interaction skills and to develop a more critical cultural awareness towards the target countries and as a result to produce competent individuals – mainly, modern teaching methods should be applied at the University.

By acknowledging the importance of professional intercultural business communication university graduates acquire a valuable skill of effective cross-cultural communication which enables their businesses with foreign partners run smoothly and efficiently.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ

Выхрущ Анатолий Владимирович

Тернопольский национальный экономический университет

По мнению футурологов XXI в. можно назвать столетием психологии. С этим утверждением можно согласиться, учитывая ряд особенностей. Во-первых, значительно возрастает роль человеческого фактора во всех сферах жизнедеятельности. Неслучайно появилось новое направление о человеческом капитале, подготовленные в разных странах документы относительно интеллектуального развития общества содержат значительное количество психологических аспектов, нобелевский лауреат Р. Фогель в одном из интервью подчеркивал решающую роль одной трети высококвалифици-

рованных специалистов для успешного функционирования общества, а также возрастание темпа жизни в восемь раз, продолжается поиск на международном уровне представителей интеллектуальной элиты, психологическая информация стала востребованной среди населения. Во-вторых, экономические и социальные проблемы, определенные трудности в воспитании детей, уточненные формы агрессии, информационные потоки определяют необходимость в психологической защите личности. В-третьих, эффективное управление, предполагающее достижение максимальных результатов при минимальных затратах, глобализация и конкуренция по новому ставят вопрос о психологической культуре. В-четвертых, возрастание роли современных университетов, система Интернет, особенности современной молодежи обуславливают актуальность психологической культуры преподавателей и студентов.

В этих условиях перед психологической наукой возникает ряд первоочередных вопросов.

1. Необходима серия монографических исследований относительно системы базовых понятий. В этом вопросе целесообразной является координация усилий представителей гуманитарных дисциплин. Представители логики, начиная от Аристотеля, обосновали четкие требования относительно определения понятий. К сожалению, эти требования не учитываются в современной психологии. Этот вопрос имеет не только теоретическое, но и практическое значение в процессе преподавания. Не секрет, что некорректные, чрезмерные по размеру определения снижают уровень интереса к предмету изучения. В своей работе мы начинаем с характеристики системы следующих понятий: наука, закономерность, система; человек, индивид, личность; развитие, воспитание, образование, психология. При этом за основу используем следующие определения. Человек – живое существо способное к развитию и самопознанию. Индивид – человек имеющий неповторимые качества. Личность – индивид занимающийся самосовершенствованием и творчеством. Психология – наука о закономерностях развития человека. Понимая дискуссионность дефиниций, используем сравнительные таблицы, чтобы показать студентам логику авторских поисков. Кстати, эти таблицы стали обязательным элементом магистерских работ, кандидатских и докторских диссертаций, подготовленных под нашим руководством.

2. Этнопсихология является непревзойденным по глубине и значимости фундаментом современной психологии. Кстати, актуальными на уровне докторских работ остаются компаративистические исследования особенностей этнопсихологии разных народов и стран. Студенты университетов с удивлением воспринимают информацию о том, что основные проблемы современной психологии рассматривались в народной психо-

логии: предназначение человека, воспитание, трудовая деятельность, отдых, семья, коммуникация, страх, время, агрессия, психологическая защита, смерть... Образность, доступность, разнообразие форм: пословица, загадка, песня, сказка. За внешней простотой просматривается продуманная система психологической культуры. Как объяснить факт, что в украинском, белорусском, польском слове «выховання» находим необходимость укрытия ребенка, в современных условиях от зла, в народной традиции от сглаза, а в российской традиции воспитание предполагает наличие пищи. Этнопсихология это не только прошлое, но и будущее.

3. Психология религии еще ожидает своего полноценного рассмотрения. Можно по-разному относиться к существующей религии, но нельзя не замечать ее значимости, глубины психологических аспектов. Начиная с первой страницы Библии, где пять раз используется понятие «свет», создание человека, который после определенного влияния сравнимого на примитивном уровне с программным обеспечением для компьютера, становится «живой душой», оригинальное определение цели жизнедеятельности, сущность образования и просвещения, вопросы нравственного и умственного развития, молитва имеющая семь психологических аспектов, начиная с возможности разговора с Отцом, мысль о необходимости научиться жить «тут и сейчас», ставшая основой гештальттерапии, мысли о внутреннем мире человека, оригинальная концепция семи смертных грехов, на первом месте гордыня, проблема смерти и бессмертия, исповедь, превосходившая возможности психоанализа, эти и десятки других психологических вопросов требуют изучения и уважения. Значительный интерес представляет сравнительная характеристика психологических основ христианства, ислама, других религий.

4. Для достижения успеха в развитии психологической культуры современных студентов важно использовать философское наследие старых и современных философских школ. Ведь текст на храме в Дельфах, принадлежащий Хилону: «Познай самого себя, и ты познаешь Бога и мир» по глубине и значимости превосходит десятки современных книг. А если учесть часть слова «сам» и присутствие в переводе на другие языки понятия «эго» (скорее всего, З. Фрейд знал польский язык), то остается только чувство восхищения. К сожалению, современная психология не уделяет надлежащего внимания диалогам Сократа (система вопросов, вера в возможности ученика, ситуация успеха), «броску мысли» Эпикура, преодоление страха перед смертью (когда мы есть ее нет, а когда есть она нет нас), оригинальным психологическим выводам Эпиктета и Сенеки, наследие Я.А. Коменского недостаточно используется как в педагогике, так и в психологии. Достаточно вспомнить нестареющую возрастную периодизацию от перинатального периода до старости, логику умственного

развития, структуру урока приближенную к теории поэтапного развития умственных действий. Знакомство студентов университетов с историческими традициями способствует познанию закономерностей процесса, приближает к уровню культуры, которому, по определению Даниила Гранина, так трудно научиться, акцентируя внимание только на знании.

5. Психологическая культура современных студентов предполагает отказ от определенных стереотипов, которые прочно обосновались в современных учебниках. Назовем некоторые из них. По нашему мнению, несостоятельным является тезис о неизменности темперамента. Скорее всего, эта характеристика, учитывая пластичность человека, разнообразие индивидуальных особенностей может изменяться. В жизни довольно трудно встретить, например, «истинного флегматика». Возможно, следует рассматривать вопрос о двух видах темперамента, один из которых доминирует. К сожалению, современная психология не обращает внимания на выводы философа П. Чаадаева, утверждавшего, что человек в процессе измерения всегда использует определенный эталон. В случае измерения человеческих свойств эталона нет, мозг вынужден измерять сам себя. Это приводит к методологическим ошибкам и вечном преобладании экспертных групп над контрольными в диссертационных исследованиях. Частое использование в психологии приставки «нейро» создает иллюзию о возможности действительного программирования нейронов. Тоже относится и к психологии творчества. Громкие заявления о понимании «механизмов» творческого процесса, учитывая латентный характер явления, вызывают сожаление. Не увенчались успехом и попытки предложить набор качеств необходимых для творческой личности. Всегда возникает возможность добавления еще одной характеристики, что-то неуловимое остается «за кадром». Неслучайно творческие люди не могут объяснить причину творческого порыва, когда «рука тянется к перу, перо к бумаге».

6. Проведенное нами исследование показывает недостаточное развитие у студентов эмпатии, сопереживания, правильной реакции на жизненно важные вопросы. При решении практических психологических задач не более пятнадцати процентов студентов находили правильные ответы, адекватный тон при гипотетическом решении проблем в службе доверия. Проблемой является также необходимость преподавания психологии с учетом специфики факультетов. Без понимания того факта, что психология для банковских служащих и для будущих специалистов международного бизнеса должна отличаться по содержанию, формами, методами преподавания успех практически невозможен.

7. Зарубежная психология постепенно приходит к пониманию, что нет студентов. Есть мир мужчины и мир женщины, которые имеют много общего и массу различий. Без учета интеллектуальных, эмоциональных

различий, поведенческих реакций психология будущего невозможна. В последнее время появилось ряд интересных исследований о психологическом влиянии аборта не только на женщину, но и на мужчину, особенности агрессивных проявлений, суицидов. Следует обратить внимание на тот факт, что в среде молодежи возрастает агрессия направленная не только на других людей, но и на себя. Профилактика игромании становится все более актуальной. Возрастает количество молодых людей, которые при возникновении трудностей прекращают деятельность, пугая родителей модным словом депрессия. Для решения многочисленных вопросов современности необходима практическая интеграция усилий представителей разных психологических школ, гуманитарных дисциплин, объединенных вниманием к человеку.

ЛИЧНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В РАЗВИТИИ ПОЗНАВАТЕЛЬНО-РЕЧЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА В СОВРЕМЕННОМ УНИВЕРСИТЕТСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

Герасимович Любовь Юльяновна

Гродненский государственный аграрный университет

Гольцева Марина Владимировна

Гольцев Михаил Всеволодович

Белорусский государственный медицинский университет

Инновационный путь развития экономики предполагает выдвижение на первое место интеллектуального ресурса, носителем которого являются высококвалифицированные специалисты. Они в процессе обучения приобретают как определенную сумму знаний, так и навыки практического использования полученных знаний, способность прогнозировать сложившуюся ситуацию и своевременно отзываться на возникающие проблемы.

Инновации в образовании влекут за собой совершенствование познавательной деятельности и ориентированы на преобразование традиционного учебного процесса в проблемно-исследовательский, самостоятельный поиск новых знаний. Процесс становления профессионально творческой личности требует усилий как самого студента, так и преподавателя. Преподаватель призван оказывать воздействие на студента, совершенствуя формы и методы обучения, побуждающие студента формировать собственные взгляды, вырабатывать собственные подходы к решению актуальных проблем настоящего и будущего. Тем самым начинается постепенный переход системы взаимодействия обучаемого и

обучающегося, то есть взаимодействия преподаватель-студент к креативному обучению, что влечет за собой необходимость дальнейшего совершенствования системы образования в целом и методики преподавания в частности, при которой студент из объекта образовательно-воспитательного воздействия превращается в полноценного субъекта познавательной деятельности.

Большую роль в подготовке подобного специалиста играют семинарские занятия, на проведение которых все больше выделяется часов в учебном плане по сравнению с лекционными часами, что является положительной тенденцией. Лекции в таком случае приобретают концептуально-методологический характер, освещают узловые и проблемные вопросы теории, нацелены на развитие познавательной деятельности студента и выступают стимулятором их самостоятельной работы, играющей основную роль в активизации творческого потенциала личности студента. С целью обеспечения тесного взаимодействия самостоятельной работы студентов и семинарских занятий широко внедрены в практику их проведения такие активные формы и методы обучения, как обсуждения докладов и рефератов, анализ конкретных производственных ситуаций, ситуационных задач и др. Вместе с тем наиболее эффективными формами семинарских занятий, позволяющими преобразовать объяснительно-иллюстративный способ обучения в активно-деятельный, где студенты из объекта образовательно-воспитательного воздействия превращаются в полноценного субъекта творческой деятельности, являются ролевые семинарские занятия и деловые игры, в том числе малыми группами. Данная форма является довольно эффективной, подготовка требует значительных знаний и чтения дополнительной литературы, что повышает их ответственность в самостоятельном поиске новых знаний. Кроме того, обеспечивается переход от накопительно-консервативной модели формирования содержания учебных дисциплин к креативному обучению [1]. Студенты развивают стремление к творческому восприятию изучаемого материала, приобретают навыки и умения публичных выступлений, самостоятельного анализа экономических процессов и явлений, формируют умение обрабатывать и эффективно применять свои знания для решения как теоретических, так и практических задач их будущей деятельности так, как того требует современная реальность [2].

Преподаватель здесь рассматривается как партнер студента, он создает благоприятную психологическую атмосферу, сферу свободного общения. Его личность приобретает все большую роль в процессе формирования профессиональных и личных качеств студента, в способности понимать студента, проявить педагогический такт, удачно формализовать, реконструировать учебный материал и доступно его излагать. То есть управлять

развитием личности студента, раскрытием всех его сущностных сил и способностей. Для этого преподавателю необходимо не только обладать умением убеждать студента, но и самому творчески относиться к своей работе, быть общительным, увлеченным, стремиться к самообразованию и совершенствованию. Еще Д.И. Писарев писал, что в воспитании все дело в том, кто воспитывает, личность воспитывается личностью, нравственность производится нравственностью, других средств воспитания не существует. Вот почему становится очевидно, что характеризовать преподавателя следует прежде всего со стороны синтеза его личных качеств, педагога, его знания, умения, навыков, его поведения по отношению к студенту. Здесь речь идет о том, что живое творческое общение преподавателя со студентами не всегда целесообразно заменять тестами с использованием исключительно информационных технологий, которые лишают студентов речевых навыков и умения мыслить творчески, самостоятельно излагать свои мысли и отстаивать свою точку зрения. Наибольший интерес с данных позиций приобретает вопрос совместного с преподавателем разрешение проблемных ситуаций, в том числе в виде проведения деловых игр, кейсов, решения практических задач, презентаций, пресс-конференций и др. как инструментов, позволяющих находить наиболее рациональные пути решения поставленных задач. Далее в работе рассматривается преимущества и особенности различных методических приемов активизации учебных занятий под руководством преподавателя. Данный подход обеспечивает развитие аналитических, практических, творческих, коммуникативных, социальных навыков, учит самостоятельности. Проблемно-ситуационный анализ позволяет рассматривать учебный процесс в единстве трех сторон. Во-первых, со стороны построения учебного материала рекомендованного для изучения определенных предметов или тем; во-вторых, выбора методических приемов чтения лекция и проведения семинарских (практических) занятий; в третьих, со стороны организации деятельности преподавателя и студента, как при подготовке к лекциям и семинарским занятиям так и во время их проведения. Такой подход позволяет, с одной стороны, формировать социально-активную личность человека, его познавательно-речевые навыки, с другой – развивать профессиональные способности.

В классическом университетском образовании применяется как традиционные, так и инновационные методики и педагогические приемы. Их можно классифицировать на пассивные, активные и интерактивные, положив в основание роль учащегося, которая возрастает по мере перехода от пассивных к активным и интерактивным методикам.

При пассивных методиках студент является объектом обучения. Это основная лекционная методика и система электронных ресурсов без обратной онлайн-связи. При активных методиках студент становится

субъектом обучения и вступает в диалог с преподавателем. Сегодня это уже одна из основных методик на семинарских занятиях. Интерактивные методики предполагают обучение в виде делового сотрудничества: и преподаватель, и студенты являются субъектами обучения, преподаватель выступает в роли организатора процесса обучения, все участники образовательного процесса взаимодействуют друг с другом. Интерактивные методики задействуют наряду с сознанием человека его волевые качества, что позволяет увеличить процент усвоения материала [3].

Применение указанных методик кардинально улучшает восприятие и воспроизведение учебного материала по сравнению с распространенной системой самостоятельной работы и итогового контроля знаний с применением исключительно электронных ресурсов.

Проведенные предложенными методиками семинарские занятия можно отнести к числу наиболее активных форм учебного процесса, позволяющих развивать творческий потенциал личности студента, его познавательную деятельность и превратить учебный процесс в единую систему: знание – убеждение – действие, а личность преподавателя в развитии познавательно-речевой деятельности студента является неоспоримой

ЛИТЕРАТУРА

1. **Косинец, А. Н.** Инновационное образование – главный ресурс конкурентоспособной экономики государства / А. Н. Косинец. – СПб, 30.10.2007. – С. 11–14.
2. **Герасимович, Л. Ю.** Семинарское занятие-основная форма активизации творческой деятельности студента / Л. Ю. Герасимович, М. В. Гольцев // Перспективы развития высшей школы : материалы III Международной науч.-метод. конф. ; редкол.: В. К. Пестис [и др.]. – Гродно : ГГАУ, 2010. – С. 181–183.
3. **Гутников, А. Б.** Обучение профессиональным навыкам (интерактивные методики обучения) / А. Б. Гутников // Матер. Междунар. семинара «Клиническое юридическое образование», 1–5 мая 2001 года, Санкт-Петербург (Ольгино). – Санкт-Петербург, 2001. – С. 1–18.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

Гончарёнок Диана Георгиевна

Белорусский государственный экономический университет

Проблемы бизнес-образования, особенно обучение по программам МВА, остаются актуальными с тех пор, как в США появилась первая школа в сфере делового администрирования. В настоящей статье рассматриваются наиболее существенные с точки зрения западных аналитиков и экспертов

проблемы обучения по программам MBA. Среди них можно выделить, такие как концепция образовательного процесса; влияние обучения на деловой успех слушателей; эффективность и роль бизнес-образования в современном мире; факторы, влияющие на развитие бизнес-образования, и др. Следует заметить, что в течение всего времени существования программ MBA эти проблемы не теряли своей значимости и остаются актуальными темами для современных исследований.

Постоянные изменения во внешней среде требовали и требуют определенной трансформации института бизнес-образования, включая пересмотр существующих образовательных концепций. Бизнес-школы часто подвергаются критике за то, что не воспроизводят полезные навыки, не могут развить лидерские качества, привить нормы этического поведения и подготовить своих выпускников к работе в корпорациях. В бизнес-школах слушателей учат выполнять достаточно узкие функции в процессе ведения бизнеса, но не обучают практической стороне управления. Слушателям преподаются отдельные, подчас не взаимосвязанные, дисциплины по менеджменту. Для того же, чтобы стать эффективным управленцем, надо научиться интегрировать эти знания в единое целое и использовать их на практике. По этой причине управление – это, скорее, искусство, нежели профессия или наука. Знания важны, но ключевой момент в управлении – умение извлекать нужную информацию из различных источников и использовать ее в нужном направлении. Причина проблемы, по всей видимости, в том, что многие бизнес-школы избрали путь научных исследований, адаптировали модель абстрактного финансового и экономического анализа и академической психологии.

Многие западные исследователи считают такую научно-ориентированную модель бизнес-образования основанной на ошибочном предположении, что бизнес – это такая же академическая дисциплина, как химия или география. Эти же исследователи утверждают, что бизнес – это профессия такая же, как право или медицина, а бизнес-школы – прежде всего профессиональные школы. И никакие реформы не принесут результатов, пока научно-ориентированная модель не будет заменена на модель, более отвечающую требованиям профессии, то есть научным исследованиям в процессе обучения будет отведено второе место. Кроме того, по их мнению, бизнес-школы должны уделять больше внимания гуманитарным наукам как способу развития социального воображения.

Результаты исследования программ MBA, входящих в топ-рейтинг бизнес-школ США, под руководством Питера Наварро подтверждают сказанное выше. По результатам исследования Наварро выделил следующие важнейшие характеристики идеальной программы MBA: междисциплинарная интеграция; практическая ориентированность; развитие таких

навыков, как коммуникабельность, лидерство, предприимчивость, умение работать в команде; фокусирование на глобальных перспективах и информационных технологиях; акцентирование вопросов бизнес-этики и корпоративной социальной ответственности. При этом исследователь отмечает, что идеальная программа MBA еще далека от воплощения в реальность.

Другая группа ученых разработала концепцию международной магистерской программы по практическому управлению, которая основывается на следующих принципах: бизнес-образование строится на практической деятельности; обучение вырабатывает у менеджера способность к самостоятельному мышлению, свободному от клише и штампов; занятия проходят в форме взаимодействия как между слушателями, так и между слушателями и преподавателями, что является важным ресурсом обмена опытом; используются активные методы обучения с целью не только усвоения материала, но и вовлечения слушателей в процесс взаимодействия друг с другом, что способствует развитию коммуникативных навыков.

Исследователи отмечают, что преподаватели не прилагают сознательных усилий, способствующих социализации слушателей MBA-программ. Ведь процесс социализации в бизнес-школе должен носить направленный характер, потому что так или иначе слушатели меняются, попадая в новую среду и взаимодействуя с новыми людьми. По этой причине важно создать внутреннюю организационную культуру, которая способствовала бы этому. Следует обратить внимание и на возраст и опыт слушателей, так как молодые и малоопытные слушатели более подвержены влиянию, чем их зрелые коллеги.

Существует ряд предложений, касающихся изменения концепции обучения MBA, которые пока не нашли практического применения. При изменении института бизнес-образования следует учитывать, что бизнес – это профессия, которая основывается на определенных этических принципах, нормах и ценностях, воспроизводящихся в процессе обучения и определяющих дальнейшую деятельность менеджеров и предпринимателей.

Анализ проблем в сфере бизнес-образования показывает, что, несмотря на многолетнюю историю становления и развития института бизнес-образования в США и Европе, идеальная модель бизнес-школы до сих пор не сформировалась. Меняются внешние условия, структура спроса, состав участников, что делает актуальными систематические исследования в этой области. Сегодня институт бизнес-образования переживает не лучшие времена. В период экономического кризиса обнажились слабые стороны бизнес-школ и, как следствие, усилилась критика в их адрес, подвергается сомнению ценность института бизнес-образования как такового. В ответ организаторы бизнес-обучения корректируют программы MBA, акцентируя

внимание на преподавании основ социально ответственного бизнеса и бизнес-этики, на обучении оценке рисков и стратегиям борьбы с последствиями кризиса.

Изучение и осознание проблем бизнес-образования за рубежом позволит избежать многих ошибок, препятствий, а также использовать тот положительный опыт, благодаря которому американские и европейские бизнес-школы достигли высокого качества обучения и стали конкурентоспособными на глобальном рынке образовательных услуг.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ АУДИТОРНЫХ ЛЕКЦИЙ, ВИДЕОЛЕКЦИЙ И ВЕБИНАРОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

Горбачева Анна Игоревна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Современный мир характеризуется значительной изменчивостью, как финансовых процессов, технологических усовершенствований, так и поведенческих характеристик людей. И, если одна часть ученых изучает эти изменения, их дальнейшее развитие, то вторая часть – вынуждена моментально отслеживать эти изменения, чтобы учить, преподавать с наибольшей пользой и эффективностью.

С древних времен человек учился либо на опыте других, при непосредственном контакте, либо по книгам и записям. Но только в XX в. лектора и слушателя стало возможно отделять друг от друга не только в пространстве, но и во времени. Сначала радио, потом телевидение, различные аудио-носители, а теперь интернет и его многообразные приложения предоставили пользователям получать новые знания, слушать всевозможные уроки и лекции во все новых и новых форматах. У человека многократно возросла возможность дистанционного получения знаний. В свободный момент нужно лишь включить компьютер и к услугам пользователя – видео-лекции на самые разнообразные темы. Они преподаются известными научными деятелями с мировым именем, лучшими педагогами, поэтому качество таких лекций часто очень высокое, и, кто же, существует выбор.

Одной из современных и прогрессивных форм обучения является вебинар. Если обратиться к справочным источникам [1], то «вебинар – разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет». Во время вебинара каждый из участников находится у своего компьютера, а связь между ними поддерживается через Интернет

посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника, или через веб-приложение. В последнем случае, чтобы присоединиться к конференции, нужно просто ввести URL (адрес сайта) в окне браузера.

В настоящее время вебинары могут быть совместными и включать в себя сеансы голосований и опросов, что обеспечивает тесное взаимодействие между аудиторией и ведущим. Среди прочих наиболее распространенных функций вебинара [2]:

- слайдовые презентации;
- видео в режиме реального времени;
- аудиосвязь через компьютер в режиме реального времени с использованием наушников или колонок;
- электронная доска для комментариев, на которой ведущий и слушатели могут оставлять пометки или комментировать пункты слайдовой презентации;
- текстовый чат – для сеансов вопросов и ответов в режиме реального времени, проводимых для участников конференции;
- голосования и опросы;
- удаленный рабочий стол, совместное использование приложений;
- веб-туры – когда адреса страниц, данные форм, cookies, скрипты и другая информация о сеансе может быть передана другим участникам;
- трансляция записи (размещается по уникальному веб-адресу, для последующего просмотра и прослушивания любым пользователем).

Что же выбрать для обучения студентов, магистрантов или иных слушателей: обычную лекцию, видеолекцию или вебинар. Эрудированный и современный преподаватель предпочтет использовать разные формы, и будет абсолютно прав. Собственный опыт и отзывы студентов позволили свести различные достоинства, недостатки и предпочтения лекций, видеолекций и вебинаров в таблицу.

Таблица

Характеристики различных видов лекций

Аудиторная лекция	Видеолекция	Вебинар
Достоинства		
<ul style="list-style-type: none"> – эмоциональный контакт; – мгновенная реакция преподавателя на непонимание или невнимание; – привычный характер; 	<ul style="list-style-type: none"> – возможность просмотра лекции в любое время; – экономия времени за счет отсутствия необходимости приезжать на лекцию; – возможность повтора для лучшего понимания предмета; 	<ul style="list-style-type: none"> – доступность, практически равная доступности Интернета; – независимость от местонахождения; – возможность учиться с помощью своего домашнего или офисного компьютера;

Окончание таблицы

– возможность внесения изменений по ходу лекции; – возможность вовлечения слушателей в процесс обучения.	– развитие самостоятельности; – просмотр возможен на любых устройствах; – независимость от физических параметров лектора и слушателя.	– независимость от физических параметров (участие инвалидов); – обратная связь путем чата, видеоконференции; – эффект использования новых технологий для молодого поколения.
Недостатки		
– зависимость от помещения, его характеристик, удобств; – зависимость от времени, расписания; – зависимость от технического оснащения аудитории (проектор, доска и т. д.).	– отсутствие обратной связи; – усредненность уровня сложности лекции; – разная степень включенности слушателей в лекцию; – отсутствие эффекта личной обращенности к слушателю и эффекта аудитории.	– привязка к определенному времени; – необычность и сложность восприятия; – ограничения в обратной связи для слушателей; – эмоциональная потерянности, как лектора, так и слушателя ввиду новизны.
Преимущественные темы для использования		
– вступительные лекции; – заключительные лекции; – лекции или уроки, требующие непосредственного участия слушателя.	– фундаментальные лекции (не сильно подверженные изменениям со временем).	– модульные лекции (не требуют обязательной связи с какой-то другой лекцией); – лекции, требующие объяснения многопараметрических графиков и диаграмм.
Неэффективные темы для использования		
– лекции, требующие показа насыщенных и много информационных слайдов	– актуальные и злободневные вопросы; – лекции, требующие текущих исходных данных.	– сложные математические выводы, которые необходимо повторять вслед за преподавателем.

Таким образом, учитывая возможности каждого типа занятий, можно с большей эффективностью осуществлять преподавание.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Все** вебинары на одном сайте [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.webinarmarket.ru/webinfo/about>. – Дата доступа: 10.01.2015.

2. **Площадка** для организации вебинаров и онлайн-трансляций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://webinary.biz>. – Дата доступа: 10.01.2015.

ПЕДАГОГ КАК МЕНЕДЖЕР ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА НА МАТЕРИАЛЕ ИНОЯЗЫЧНОГО ОБУЧЕНИЯ В ВОЕННОЙ АКАДЕМИИ

Гордиенко Лилия Сергеевна

Военная академия Республики Беларусь

Расширение международных контактов, политика интеграции Беларуси в мировое сообщество, условия современной жизни ставят перед вузами задачу организации высшего образования такого уровня, при котором студенты будут способны участвовать в межкультурной коммуникации на иностранном языке. Все это предъявляет высокие требования к уровню владения иностранным языком студентами высших учебных заведений.

Изучение иностранных языков способствует развитию таких качеств личности как коммуникативность, лидерство, любознательность, желание и способность получать самообразование.

В своей работе В.П. Симонов отмечает, что в наше время меняется место педагога как ведущего субъекта образовательного процесса, когда в основу педагогического процесса ставились знания, умения, навыки, а обучаемый являлся средством достижения цели. Сейчас педагог рассматривается в качестве организатора, который призван создавать условия для самореализации личности обучаемого [1]. Это новый тип педагога – менеджер образовательного процесса, который помимо знаний в области психологии, педагогики и методики, должен быть профессионально подготовлен к управленческой деятельности, так как «любой педагог, по сути, является менеджером воспитательно-познавательного процесса (как субъект управления им), а руководитель учебного заведения – менеджером учебно-воспитательного процесса в целом (как субъект управления этим процессом)» [5, с. 3].

В связи с тем что преподаватель в первую очередь работает с обучаемыми, он должен владеть обширными гуманитарными и психологическими знаниями, искусством общения, убеждения, диалога, иметь острый, неординарный ум и эрудицию во многих сферах знаний. Личностные качества преподавателя существенно влияют на процесс обучения и отношения к нему студентов. К личностным характеристикам преподавателя иностранного языка относят: волю, внушаемость, уровень эмоциональности, темперамент, профессионализм, опыт, ответственность, здоровье, рискованность, параметры мышления, а также наличие харизмы [4].

Одно из инновационных направлений при подготовке преподавателя описывает И.И. Цыркун, выделяя такие «концепты-объективаторы, как подготовка педагога к инновационной деятельности, педагогический

дискурс, профессионально-мобильный педагог, конкурентоспособность, взаимодействие в условиях поликультуры, гендерный подход, лидерские качества, индивидуальный стиль деятельности» [8, с. 266] и т. д.

Преподавателям иностранного языка необходимо четко следовать принципу ведущей роли говорения при обучении всем видам речевой деятельности. Следует стремиться к тому, чтобы говорение на иностранном языке носило естественный и осмысленный характер, для чего целесообразно использовать разнообразные приемы стимулирования и проблематизации общения, так как современное обучение «не предполагает трансляцию готовых знаний, а дает установку на их самостоятельный поиск» [3, с. 90].

Когда обучаемых рассматривают как субъект учебно-профессиональной деятельности, то рассматриваются, прежде всего, организационные формы обучения, методика проведения практических занятий по иностранному языку; самостоятельная работа обучаемых, психологические особенности возраста обучаемых [2] и т. д.

Курсанты военной академии занимаются изучением иностранного языка в основном на первом курсе в возрасте 17–19 лет. В этом возрасте складываются основные предпосылки для развития творческого мышления. К ним относятся определившаяся иерархия ценностей, зрелость эмоциональной сферы, развитая потребностно-мотивационная сфера, сложившийся познавательный стиль деятельности.

Для развития творческого мышления необходима активная позиция каждого курсанта, без которой невозможно ни личностное, ни творческое развитие. Творческий подход к любым проблемам, умение мыслить нестандартно и нешаблонно – качества, которые важны и необходимы выпускникам вузов.

Поиск решения вопроса формирования творческого мышления находит отражение в педагогике, психологии и некоторых других отраслях знаний (Г. Айзенк, Д. Векслер, И.Я. Лернер, А.М. Матюшкин, Р. Стернберг, Л. Термен, Е.Л. Яковлева).

Как установлено психологами и социологами, эффективность работы в учреждении в значительной степени зависит от стиля руководства преподавателя. Руководитель, в данном случае преподаватель, может принять тот или иной стиль руководства, потому что именно он для него характерен. Работа руководителя приобретает, в конечном итоге, определенные устоявшиеся формы и содержание – стиль руководства или управления.

«Стиль управления – это устойчивая совокупность конкретных принципов, методов, приемов и норм работы руководителя, характеризующая его подход к управлению коллективом и линию его поведения в возникающих при этом ситуациях» [6, с. 86].

Рассмотрев различные классификации стилей управления российских и зарубежных авторов, нами выявлено, что при обучении иностранным языкам целесообразно применять традиционную классификацию стилей управления: авторитарный (автократический), демократический и либеральный стили.

Авторитарный стиль управления характеризуется:

- 1) Требованием неукоснительного соблюдения собственных распоряжений, высокой исполнительностью.
- 2) Главной, ведущей и единственной ролью преподавателя в процессе обучения.
- 3) Тотальным контролем за деятельностью курсантов.
- 4) Преподаватель морально давит на курсантов, не дает им высказывать свое мнение, не дает возможности принимать решения. На занятиях создается очень строгая атмосфера, которая не дает курсантам раскрепоститься, неблагоприятно влияет на процесс коммуникации на занятиях, снижает уровень творческой деятельности курсантов. При применении властных методов курсанты становятся пассивными и безучастными.

Демократический стиль управления характеризуется:

- 1) Влиянием на потребности, интересы курсантов.
- 2) Ненавязыванием курсантам собственных взглядов и суждений.
- 3) Предоставлением курсантам права на собственные решения, они могут выражать свое согласие или отказ выполнять какие-либо задания или упражнения.
- 4) Коллективностью принятия решений совместно с курсантами. Преподаватель получает удовольствие от работы.

Либеральный стиль управления характеризуется:

- 1) Предоставлением курсантам полной свободы в определении собственных целей деятельности, осуществлении самоконтроля.
- 2) Минимальным участием преподавателя в процессе обучения.
- 3) Преподаватель непоследователен в своих действиях, легко поддается мнению других, некомпетентен в решении вопросов, его характеризует боязнь и перекладывание принятия решений.
- 4) Преподаватель предлагает на выбор курсантов то, как они хотят изучать ту или иную тему по иностранному языку; курсанты могут выбирать задания и упражнения на закрепление материала, форму опроса и контроля материала, задание на самоподготовку.

Преподаватели редко прибегают к данному стилю, так как он плохо влияет на продуктивность процесса обучения иностранным языкам.

Предпочтение, однако, необходимо отдавать демократическому стилю, так как главная функция при обучении иностранным языкам – это коммуникативная, а развитие творческих способностей, умения общаться

невозможно, если преподаватель не может создать благоприятный климат на занятиях, студенты не чувствуют себя комфортно и раскрепощенно.

Преподаватель должен знать особенности собственного стиля управления, «особенности стилей и стратегий овладения иностранным языком обучаемых, уметь определять их с помощью различных средств» [7] и адаптировать свой стиль управления к стилю овладения иностранным языком.

Самым оптимальным вариантом является сочетание и умеренное использование всех положительных и лучших элементов разных стилей, а также способность руководителя совмещать их в конкретных ситуациях. Все это ведет к повышению эффективности руководства, формированию здорового микроклимата в коллективе, поддержанию порядка и дисциплины.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Басова, С. А.** Преподаватель – менеджер учебно-познавательной деятельности учащихся : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / С. А. Басова. – Москва, 1999. – 190 с.
2. **Ильин, Е. П.** Психология индивидуальных различий / Е. П. Ильин. – СПб., 2004. – 701 с.
3. **Капранова, Е. А.** Инновации в организации образовательного процесса современного вуза / Е. А. Капранова // Инновационное образование: теория и практика : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22–23 дек. 2011 г. / Акад. последиплом. образования; редкол.: С. А. Аксючиц [и др.]. – Минск, 2011. – С. 89–92.
4. **Савостенок, П. Н.** Менеджер в сфере образования: личность, власть, авторитет / П. Н. Савостенок // Адукацыя і выхаванне. – 2013. – № 2. – С. 44–48.
5. **Симонов, В. П.** Управление образовательным процессом в средней школе : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / В. П. Симонов. – Москва, 1992. – 342 с.
6. **Стиль** руководителя и управление коллективом / Н. Птуха [и др.] // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 12. – С. 85–91.
7. **Фурсов, Д. Е.** Взаимная адаптация стилей овладения и преподавания иностранных языков как средство повышения эффективности обучения иноязычному говорению студентов языкового вуза / Д. Е. Фурсов // Вестник РГУ им. И. Канта. – 2008. – № 2. – С. 38–45.
8. **Цыркун, И. И.** Инновационные стратегии развития педагогической культуры / И. И. Цыркун // Инновационное образование: теория и практика : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22–23 дек. 2011 г. / Акад. последиплом. образования; редкол.: С. А. Аксючиц [и др.]. – Минск, 2011. – С. 263–268.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ КУРСА «ФИЛОСОФИЯ БИЗНЕСА» (ИЗ ОПЫТА ПРЕПОДАВАНИЯ В ПОЛЕССКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ)

Гориш Ирина Владимировна

Полесский государственный университет

В 2013/2014 учебном году в Полесском государственном университете у студентов специальностей «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Экономика и управление на предприятии» дневной и заочной форм обучения согласно действующим учебным планам преподавался курс «Философия бизнеса». Актуальность и необходимость его изучения были рассмотрены в ходе работы XII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы бизнес-образования» на секции «Современные технологии и методики обучения в бизнес-образовании». Перед тем как перейти к анализу опыта преподавания указанной выше дисциплины, отметим некоторые ее особенности:

- курс построен не только вокруг истории философии бизнеса, но и вокруг философской технологии постижения бизнеса и другой реальности. Здесь утверждается взгляд на философию как на живую и могучую интеллектуальную и духовную силу в сознании человека;
- курс ориентирован не только на ознакомление с авторскими представлениями о бизнесе, но и на формирование у обучающихся собственной стратегии мышления философского уровня.

Основными целями изучения «Философии бизнеса» являются:

- раскрыть социокультурные, социально-коммуникативные, экзистенциальные и иные аспекты частного предпринимательства;
- научить порождать свою философию и получать объяснение бизнеса как незавершенного, недопонятого мира, каким он открывается нашему сознанию без глубокого осмысления его устройства.

Исходя из поставленных целей можно сформулировать следующие задачи:

- проблематизировать сущность и специфику предпринимательства как особого вида инновационной экономической деятельности, основанной на продуктивно-творческой, а не на распределительно-потребительской мотивации;
- проследить этапы эволюции предпринимательства и выделить его культурно-исторические основания;
- раскрыть культурно-исторические, духовно-нравственные и религиозные основы предпринимательства и показать их легитимизирующую роль в конкретно-исторических условиях;

- проанализировать нормы, регулирующие и мотивирующие социально ответственное предпринимательство в юридической, профессиональной, нравственно-психологической плоскостях, выявить условия, способствующие самоочищению предпринимательского сообщества и созданию в общественном сознании позитивного образа предпринимателя;
- показать важную роль предпринимательства в реализации стратегии инновационного развития Республики Беларусь.

Поскольку курс является авторским, то был разработан проект программы, который был рекомендован докторами философских наук, профессорами А.И. Осиповым и С.Н. Соколовой к утверждению в качестве базового варианта учебной программы для упомянутых выше специальностей.

Предложенный в программе список литературы включает 146 источников, отражающих основные направления исследований в области философии бизнеса. Большое количество электронных ресурсов в списке обусловлено тем фактом, что дисциплина является новой и специализированной литературы не достаточно. Отдельно следует отметить публикации по проблематике философии бизнеса составителя учебной программы И.В. Гориш, среди которых особого внимания заслуживает учебно-методическое пособие «Философия бизнеса: методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям», изданное в 2013 г. в Полесском государственном университете. Оно содержит не только перечень тем, вопросов, список литературы, но и краткий конспект изучаемого материала. По отзывам студентов, рекомендации значительно облегчили им подготовку к семинарским занятиям. Кроме этого, в пособии освещен вопрос написания реферата, работа над которым, как показывает практика, вызывает трудности у студентов.

Курс «Философия бизнеса» состоит из 34 часов, из которых 14 – лекционные занятия, 20 – семинарские и включает в себя восемь тем, направленных на освоение студентами фундаментальных понятий философии бизнеса, знакомство с основными направлениями в философии бизнеса, изучение принципов организации и ведения бизнеса. В первой теме «Философия бизнеса: основные понятия и проблемы» рассматривается категориальное пространство современной теории предпринимательской деятельности (капитал, капитализм, рынок, предприниматель, потребитель), а также такие важные вопросы как предпринимательство как культурно-цивилизационный феномен, проблема духовно-нравственной легитимизации предпринимательства и его гендерные аспекты. Отметим сразу, что объем и значимость учебного материала требуют для изучения больше, чем предусмотренные 4 часа (2 часа – лекция, 2 часа – семинар), что будет учтено при внесении изменений и дополнений в учебную программу по

дисциплине. Предлагается дополнительно провести проблемный семинар по вопросу гендерных аспектов предпринимательства. Как показала практика, это вызывает живой интерес у студентов и выступает неплохим мотивирующим фактором, поскольку представляет собой нестандартный подход к объяснению проблем женского предпринимательства в Беларуси.

Вторая тема предполагает ознакомление с основными зарубежными и отечественными социально-философскими концепциями предпринимательства. Важно отметить, что среди предложенных к изучению теорий есть как популярные, так малоизвестные, но не менее интересные. Отдельно хочется выделить идеи белорусских исследователей социокультурных оснований предпринимательства В.И. Чуешова, Г.Н. Соколовой, А.И. Осипова, В.И. Орлова, И.А. Андрос. Программой предусмотрено 6 часов на изучение второй темы, из которых 2 часа – лекция, 4 часа – семинарские занятия в форме докладов студентов по одной из теорий. В конце занятия предусмотрено написание эссе на 15 минут по наиболее запомнившейся концепции. Проанализировав эффективность использования времени на изучение второй темы, хотелось бы отметить необходимость дополнительных 2 часов семинара, так как к рассмотрению предложено большое количество источников, изучение которых значимо для понимания студентами специфики предмета «Философии бизнеса».

На ознакомление с третьей темой «Современные концепции в предпринимательской деятельности: теоретический статус и социальные функции» отведено 2 часа лекционных занятий, что, исходя из опыта, вполне достаточно для рассмотрения следующих вопросов: 1) основные подходы к систематизации теорий предпринимательства; 2) социальные функции бизнеса в современном обществе; 3) предпринимательство как особый вид инновационной деятельности; 4) значение предпринимательства в инновационном развитии в Республике Беларусь.

То же следует сказать и в отношении темы 4 «Бизнес и теория деятельности», предложенной к рассмотрению на семинарском занятии. Наиболее эффективной формой для рассмотрения вопросов о роли мотива и мотивации в предпринимательской деятельности, о соотношении общественного идеала и частного интереса в предпринимательстве и социальной ответственности бизнеса представляется проведение круглого стола, дискуссии.

Особый интерес у студентов вызвал материал пятой темы «Предпринимательская деятельность и религия». Учебной программой на изучение этой темы предусмотрено 6 часов (2 часа – лекция, 4 часа – семинарские занятия). Для обсуждения на семинарах были предложены следующие вопросы: 1) феномен православных предпринимателей; 2) католицизм и предпринимательство; 3) преуспевание как образ жизни – девиз предпри-

нимателей-протестантов; 4) бизнес по Корану; 5) бизнес по-еврейски: основные правила. Отметим, что изученный материал позволил многим студентам по-новому взглянуть на предпринимательство и предпринимателей, более глубоко понять и осознать взаимосвязь предпринимательской деятельности и религии.

Следующая тема посвящена этическому измерению предпринимательства. Проблема социальной ответственности была рассмотрена на занятиях ранее, поэтому акцент на лекционном занятии делается на зарождении, становлении и основных принципах этики бизнеса, а также критериях оценки уровня ее развития. На семинарах (4 часа) была рассмотрена история и современное состояние этических кодексов предпринимательской деятельности и проблемы бизнес-этики в Республике Беларусь, проанализированы актуальные кодексы этики бизнеса, отмечены их достоинства и недостатки. В рамках изучения последнего вопроса была проанализирована деятельность некоторых республиканских организаций предпринимателей, таких как Белорусский союз предпринимателей, Бизнес-союз предпринимателей и нанимателей имени профессора Кунявского (БСПН), Белорусская конфедерация промышленников и предпринимателей (нанимателей), Республиканское общественное объединение «Перспектива», что не было предусмотрено в учебной программе, но видится важным для понимания социально-экономической значимости общественных организаций предпринимателей.

Седьмая тема «Бизнес и социализация личности» направлена на выявление особенностей становления личности предпринимателя, формирования у него специфических качеств, а также на трансформацию сознания бизнесмена под влиянием денег. Для изучения и закрепления этого учебного материала, как показал опыт преподавания, достаточно предусмотренных программой 4 часов, из которых 2 часа – лекция, 2 часа – семинар.

Последняя тема «Предпринимательская деятельность как форма коммуникации и социальной игры», как свидетельствует практика, не нашла у студентов понимания, поэтому видится возможным отведенные на ее изучение 4 часа использовать для рассмотрения первых двух тем.

На последнем семинаре был проведен письменный опрос студентов. Им были предложены следующие вопросы: 1) считаете ли Вы изучение курса «Философия бизнеса» необходимым и полезным для Вашей будущей профессии? 2) выделите наиболее важные и интересные из изученных тем; 3) какие трудности Вы испытывали при подготовке к занятиям? 4) Ваши предложения и рекомендации по совершенствованию содержания курса.

Таким образом, учебный план был выполнен полностью. Анализ уровня заинтересованности студентов той или иной темой, эффективность использования времени при изучении учебного материала, трудности,

возникающие при самостоятельной подготовке студентов, продемонстрировал необходимость внесения изменений и дополнений в учебную программу, что и было сделано.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРИЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ РЕФЛЕКСИВНЫХ ВЫСКАЗЫВАНИЙ ПРИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ

Готовцева Екатерина Анатольевна

Далидович Ксения Николаевна

Белорусский национальный технический университет

Для эффективной организации устного и письменного рефлексивного высказывания при бизнес-образовании целесообразно использовать нижеперечисленные методы.

«Рефлексивный круг». Это технология репродуктивной рефлексии, которая проводится после завершения деятельности и взаимодействия. Педагог задает алгоритм рефлексии, предлагая каждому учащемуся:

- рассказать о своем эмоциональном состоянии по ходу занятия и в конце его;
- определить, что нового узнали, чему научились;
- оценить свое участие в занятии;
- обосновать причины этого.

Все участники бизнес взаимодействия поочередно высказываются в соответствии с заданным алгоритмом. Педагог завершает рефлексивный круг.

«Заверши фразу». Участникам состоявшегося взаимодействия предлагается ряд фраз, касающихся содержания, атмосферы, организации взаимодействия. Целью этой технологии является выявление у студентов (обучающихся) сформированности личностных смыслов о рассматриваемом явлении, теории, процессе.

Например, после работы по теме «Бизнес и его позиция в образовательном процессе» при рефлексии можно предложить участникам занятия завершить следующие фразы:

- Бизнес это...
- Право на бизнес – это...
- Бизнес в жизненном цикле предприятия – это...
- В процессе работы над темой я понял (а)...
- По отношению руководителя к подчиненному...

- Школа бизнеса – это такая школа...
- Образование для бизнесмена успешно, если...

Технология реализуется так: педагог произносит незавершенную фразу и указывает на участника, которому предлагается завершить фразу. С одной и той же фразой педагог может обращаться к 2–3 участникам. В конце концов каждый участник завершает как минимум одну фразу.

«Цепочка пожеланий». Каждому участнику состоявшегося взаимодействия по цепочке в определенной последовательности предлагается обратиться с пожеланиями к себе и другим по итогам взаимодействия.

Пожелания могут быть направлены на предстоящее взаимодействие, будущее дело. Заканчивает цепочку педагог, подводя определенный итог.

«Свободный обмен информацией». Назначение – общая оценка впечатления от занятия. Содержанием свободного общения является все, что произошло на занятии, но не вне его. Содержание общения структурируется посредством введения номинаций:

- за лучший уточняющий вопрос;
- за дополнение;
- за оригинальность, нестандартность;
- за вклад в духовную жизнь группы;
- за новизну информации и т. д.

Формы выражения оценочных суждений: комплимент; Я – сообщение (мне всегда было интересно ...; меня удивляет, восхищает... и т. д.).

«Ключевое слово». Участникам предлагается на листочке написать одно слово, с которым у них ассоциируется содержание состоявшегося дела, занятия. Для обдумывания дается 30 сек. Затем листочки бумаги наклеиваются на доску (планшет), анализируются педагогом или кем-то из участников рефлексии.

«Мини-сочинение». Участникам занятия предлагается на небольших листах бумаги в течение 8–10 мин написать краткие сочинения-размышления на предложенную тему или на темы по выбору. Например, могут быть такие темы:

- «Как я оцениваю результаты занятия»;
- «Как я оцениваю свой вклад в работу группы»;
- «Мои мысли о теме занятия» и т. д.

Познакомившись с сочинениями, педагог проводит их анализ.

Умение учащегося адекватно оценить свой уровень владения знаниями по теме является показателем субъектности, источником мотивации достижения, предпосылкой осознанного целеобразования в учебной деятельности. Поэтому формирование у обучающихся данного умения явля-

ется важной педагогической задачей. Они должны знать, что порождение и употребление знания требует организации собственной исследовательской деятельности.

Использование вышеперечисленных методов в процессе организации рефлексивной деятельности учащихся при бизнес-образовании должно осуществляться систематически до тех пор, пока они не усвоят критерии самооценки учебной деятельности.

ЭКСПОРТ КАК ФОРМА ПРИСУТСТВИЯ ЗА РУБЕЖОМ

Готовцева Екатерина Анатольевна

Корнеев Алексей Николаевич

Белорусский национальный технический университет

До конца XIX в. основной частью населения были крестьяне, которые не имели ни возможности, ни излишков для того, чтобы вывозить свою продукцию за рубеж. Долгие поездки по торговым путям были сопряжены с высоким риском и большими затратами. В ту пору имело смысл экспортировать лишь те предметы, которые обладали высокой стоимостью и имели небольшой вес (драгоценные камни, цветные металлы, мех, вино и т. п.). Международная торговля обычно была сосредоточена в руках частных организаций, получивших лицензию и поддержку государства (Британская Ост-Индская компания). Проложенные морскими путями повернули международную торговлю в сторону Атлантического и Индийского океанов, а промышленная революция привела к достаточному росту производительности труда сначала в сельском хозяйстве, а затем и в промышленности. При помощи всех способствующих факторов уже к 1913 г. треть всей производимой в мире продукции вывозилась за рубеж. Пройдя через годы протекционизма и послевоенные депрессии, установилась та международная торговля, формы которой всем известны в наше время.

Экспорт товаров и услуг – это организация международной деятельности компании таким путем, при котором риск выхода на зарубежные рынки минимален. Есть ряд причин, по которым чаще всего фирмы экспортируют свои товары и услуги:

- 1) нет необходимости разрабатывать новую продукцию для местного рынка, если данная продукция востребована на зарубежном рынке;
- 2) товар находится на стадии роста жизненного цикла товара на внешнем рынке;
- 3) меньшая конкуренция на зарубежном рынке;
- 4) сезонность местного и внешнего рынка не совпадают.

По масштабам и интенсивности экспорт можно разделить на регулярный и нерегулярный. При нерегулярном виде экспорта фирма слабо вовлечена в международную деятельность и сбывает лишь излишки своего товара посредникам, которые представляют интересы фирмы за рубежом. Регулярный экспорт предусматривает расширение международной деятельности компании. В данном случае действия компании сопровождаются массовой рекламной кампанией и другими мероприятиями по привлечению новых клиентов и росту спроса. При регулярном виде экспорта компания может сама присутствовать на рынке либо действовать через внешних специалистов. Таким образом, выделяют прямой и косвенный экспорт. Прямой вид предполагает продажи через собственный персонал. Организация данного вида экспорта может осуществляться через бюро представительство или экспортный отдел. Косвенный экспорт – это делегирование полномочий по экспорту без вливаний капитала. Передача полномочий подразумевает сбыт продукции через сбытовые каналы, расположенные в одной или нескольких странах. Такая система подходит экспортерам со слабым потенциалом для действий на внешнем рынке. При передаче полномочий компания экспортер рискует быть поглощенной крупной сбытовой сетью, если продукция данной фирмы будет пользоваться успехом у потребителей на внешнем рынке. Компания-посредник в свою очередь должна быть уверена в качестве продукции компании экспортера, чтобы не ударить по своему имиджу.

Еще одним видом экспорта является экспортная франшиза, которая получила большое распространение во всем мире. Франчайзинг – это предоставление прав франчайзером франшизы, который оплачивает их и обязуется соблюдать рекомендации франчайзера относительно условий производства и сбыта продукции. Существуют следующие типы франшиз:

1) производственная франшиза – поставка франчайзером основных деталей и комплектующих для изготовления продукции. Данный вид распространен в производстве техники и пищевой промышленности;

2) торговая франшиза – покупка прав франчайзи на продажу продукции франчайзера под его торговым знаком;

3) лицензионная франшиза – выдача лицензии франчайзером на открытие магазинов и предоставление услуг под торговой маркой франчайзера.

В соответствии со структурой выделяют следующие виды самостоятельных франчайзи:

- 1) самостоятельный франчайзи;
- 2) франчайзи систем филиалов;
- 3) мастер-франчайзи;
- 4) субфранчайзи.

Таким образом, коммерческие посредники принимают активное участие в экспортной торговле и способствуют её развитию.

КОММУНИКАТИВНЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ

Гребенок Любовь Демьяновна

Белорусский национальный технический университет

Потребность в современных специалистах, владеющих инновационными технологиями, знанием иностранных языков, усложняет требования к иностранному языку как учебному предмету в неязыковом вузе, что вызывает необходимость активизации иноязычного образования за счет применения активных методов обучения, приближающих учебный процесс к действительности, имитирующих ситуации профессиональной деятельности. Сегодня коммуникативный метод обучения является одним из наиболее действенных, а потому и широко применяемых в практике обучения иностранному языку в высшей школе.

В основу этого метода положены идеи коммуникативной лингвистики и психологической теории деятельности, наиболее последовательно реализуемые в коммуникативно-деятельностном подходе к обучению. Специфической особенностью коммуникативного метода является попытка приблизить процесс обучения по его характеру к процессу реальной коммуникации. Это обстоятельство обуславливает коммуникативно-мотивированное поведение преподавателя и студентов во время занятий, а также предметность процесса коммуникации, которая выражается в тщательном отборе речевых интенций, тем и ситуаций общения, отражающих практические интересы и потребности обучаемых. Основными методическими принципами коммуникативного метода являются: речевая направленность, учет индивидуальных особенностей и интересов студентов, функциональность, ситуативность, новизна.

Коммуникативные технологии как нельзя лучше рассчитаны на то, чтобы стимулировать речевые умения и навыки студентов на базе языковых знаний, умений и навыков в сфере профессионального обучения. В структуру этих технологий входят также познавательный, развивающий и обучающий аспекты, которые направлены на воспитание и развитие личности студента, раскрытие и формирование его творческого потенциала. При этом происходит взаимосвязь и равномерное развитие всех видов деятельности, а именно: говорение, аудирование, чтение, письмо. Обучение должно быть организовано так, чтобы по основным своим качествам оно было подобно процессу общения.

Базовым элементом коммуникативных технологий в процессе обучения студентов иностранному языку для специальных целей можно считать учебную ситуацию с упором на интерактивное иноязычное

общение. Учебная ситуация – это, прежде всего, «игровая» ситуация, приближенная к реальности с участием партнера или партнеров и даже целой группы студентов. Цель любой иноязычной учебной ситуации, применительно к рассматриваемому вопросу, есть ни что иное как реальное общение в сфере профессионального обучения с учетом привлечения личного опыта и знаний студентов. Следует сказать, что на основе принципа коммуникативной обусловленности обучения в условиях учебной ситуации появляется реальная возможность соединить изучение иностранного языка с использованием его в реальной коммуникации.

Для создания речевой ситуации на занятиях по иностранному языку за основу можно взять профессиональный текст или газетную статью по определенной теме и на их примере объяснить специальные термины и выполнить ряд упражнений; можно посвятить все занятия, например, составлению делового письма или переводу, как устному, так и письменному, или же «создать» непосредственно на занятии ту или иную ситуацию делового общения. Важным условием при такой деятельности является владение студентами лингвистическим инструментарием, которым они успешно воспользуются в конкретной ситуации делового общения.

Студенты могут выполнить следующие виды работы:

- обобщить информацию текста (или его части);
- выбрать, представить фактический материал и сделать выводы;
- подобрать факты к теоретическим положениям текста;
- пересказать текст;
- привлечь дополнительную информацию по теме текста;
- составить аннотацию;
- представить текстовую информацию в виде реферата;
- сформулировать основные значимые положения текста;
- обсудить наиболее интересные вопросы;
- провести дискуссию по проблемам текста в рамках круглого стола

(можно с привлечением дополнительного материала) и т. д.

Работая с аутентичным материалом с целью развить коммуникативные умения студента, можно добиться положительного результата, используя проектный метод. В ходе подготовки к презентации проектов на профессиональные темы студенты совершенствуют не только коммуникативные навыки, но и, что особенно важно, профессиональные знания. Наибольшего результата можно достичь, когда в проекте задействована группа студентов. Студенты представляют разные точки зрения, и это дает возможность обсудить их.

Выступления с докладом на иностранном языке на профессиональные темы также способствуют развитию коммуникативных умений студентов. Информацию для доклада студенты подбирают в Интернете. Она носит аутентичный характер, так как сегодня в условиях массового развития и

использования ресурсов Интернета нет проблем найти нужный материал по заданной теме. Выступление с докладом перед своими одногруппниками предполагает и обсуждение наиболее важных и интересных профессиональных вопросов, в которых участвует большинство студентов группы. Здесь же следует сказать и о совершенствовании умения студента публичной презентации информационного материала, умении общаться с аудиторией, аргументировать свою точку зрения.

Следует отметить, что применение информационных технологий для развития коммуникативных умений студента не только открывают доступ к аутентичным профессиональным текстам, но и повышают эффективность самостоятельной работы студентов. Они расширяют творческие возможности приобретения и закрепления профессиональных знаний и навыков, позволяют реализовать новые формы и методы обучения. При этом повышается мотивация изучения самого иностранного языка, развивается мыслительная деятельность студентов, происходит становление его личности.

У современных преподавателей существует огромное количество методов обучения деловому общению для подготовки специалиста, обладающего коммуникативными навыками, умениями неординарно мыслить и адаптироваться в сложных социально-экономических условиях. Обучение иноязычной деловой коммуникации в профессиональной сфере должно быть ориентировано на практический характер деятельности будущего специалиста. Современный коммуникативный метод представляет собой гармоничное сочетание многих способов обучения иностранным языкам, находясь, наверное, на вершине эволюционной пирамиды различных образовательных методик. Описанные выше методы помогают повысить мотивацию студентов, ознакомить с требованиями, которые предъявляются к специалисту в стране изучаемого языка, вооружить профессиональным опытом поведения в конкретной коммуникативной ситуации делового общения.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЯ В УКРАИНЕ

Гуржий Наталья Николаевна

Запорожский национальный университет

В условиях «экономики знаний» образование выступает одним из ключевых рычагов развития общества и национальной экономики.

Фундаментальная проблема координации экономической деятельности решается в современной экономической жизни с помощью различных

моделей, включая государственный капитализм, косвенное регулирование, государственно-частное партнерство, реализуемые на альтернативной основе или параллельно.

Эффективность их применения дифференцированная в конкретных условиях для отдельных видов экономической деятельности. Именно образовательная отрасль экономики – одна из ведущих в плане выбора результативной модели государственного вмешательства в экономику, при том, что необходимость подобного действия фактически не вызывает сомнений. Однако практика государственного регулирования сферы образования, реализованная в последнее время, не дала ожидаемых результатов, поэтому теоретико-методологические аспекты реформирования и активизации ее государством сегодня актуальны и востребованы. Анализ ситуации в экономике свидетельствует о том, что действенным способом решения проблем в сфере образования часто выступает модель государственно-частного партнерства.

Актуальность темы исследования усиливается из-за отсутствия исследований проблем внедрения государственно – частного партнерства в сфере образования, в становлении и развитии конкурентоспособных университетов.

На сегодняшний день имеются значительные наработки по теоретическому осмыслению процессов, характерных для государственно-частного партнерства в отдельных сферах экономики.

Однако нынешняя динамика процесса институционализации пост-трансформационной рыночной экономики требует дальнейшего научного анализа данной проблемы, прежде всего в образовании, где отсутствуют однозначные ответы относительно механизма реализации партнерства, пропорций финансового участия со стороны государства и частного сектора, насколько могут быть применены зарубежные формы партнерства в Украине, каким образом предоставить инновационный характер образовательной сфере.

Цель исследования состоит в выявлении специфики института государственно-частного партнерства в образовании, что трансформирует соотношение рыночных и государственных механизмов в сфере образования Украины. Современное состояние украинской экономики требует эффективных институциональных преобразований, и прежде всего, в сфере образования.

Эти изменения должны быть направлены, во-первых, на адаптацию национального рынка услуг образования к изменениям глобальной внешней среды; во-вторых, способствовать развитию инновационной модели экономики; и, в-третьих, отвечать социальным запросам поставщиков и потребителей образовательных услуг. Успешное функционирование

национальной образовательной системы зависит от эффективного сочетания различных организационно-экономических форм, в рамках которых происходят действия по созданию, хранению, распространению, и, главное, массовому внедрению новых знаний и технологий в производство.

Система образования, будучи общественным благом, во-первых, не может быть полностью приватизирована вследствие ее социально-экономического значения, во-вторых, государственная система не имеет адекватного механизма управления и финансирования. В результате рынок труда не получает рабочую силу с нужной для бизнеса подготовкой и направленностью. Поэтому появляется реальная необходимость в существовании и функционировании организационной и координационной формы, способной осуществлять согласование действий участников сферы образования и предпринимательской среды.

Именно такой формой взаимодействия для установления согласованных решений является государственно-частное партнерство, результативность которого подтверждается зарубежной практикой. В сфере образования за последние несколько лет доля стоимости проектов государственно-частного партнерства в общем объеме финансирования отрасли достигла 40%. Государственно-частное партнерство в любой сфере деятельности выстраивается как формализованная кооперация государственных и частных структур, специально создается под те или иные цели и опирается на соответствующие договоренности сторон. В образовании государственно-частное партнерство – это способ предоставления государственных образовательных услуг, сочетающий бизнес, государство, образовательные учреждения на долгосрочных контрактных началах и закрепляющий за каждой стороной субъектов определенные обязательства. Регулирование этого партнерства происходит не государственными органами, а условиями соглашения с учетом индикаторов результативности и стандартов предоставления образовательных услуг.

Понимание специфики государственно-частного партнерства в образовании требует, во-первых, осознать особенности данного партнерства в рамках всей системы отношений и действий государства и бизнеса и, во-вторых, оценить степень конкретного участия в партнерстве государства, образовательных учреждений и бизнеса в сфере образования, их интересы, побудительные мотивы возможных действий участников, условия их сообщения. В сфере образования государственно-частное партнерство предполагает сотрудничество между государством, образовательными учреждениями и бизнесом в целях решения образовательных социально ориентированных проектов.

Государство, имея обязательства перед обществом по поводу предоставления образовательных услуг, оставляет сферу образования в основном

в государственной собственности. В рамках государственно-частного партнерства она передает часть правомочий собственника частного бизнеса. Итак, в традиционный государственный сектор образования привлекаются частные товары и услуги, расширяет ее материально-техническую базу для эффективного функционирования, управления, наиболее рационального использования ресурсов. Государственно-частное партнерство в образовании стимулирует развитие как государственных научно-образовательных структур, так и подобных предприятий частного сектора, специалисты которых способны разрабатывать новации, инициировать создание новых малых и средних инновационных предприятий. Оно позволяет исследовать и создавать новые технологии с целью их распространения в рамках экономики страны путем коммерциализации. Партнерство для бизнеса означает приобретение стабильной работы на рынке образования, получения определенной совокупности гарантий, преференций, устранение возможных препятствий. Следует отметить, что данное партнерство позволяет его участникам реализовывать собственные интересы, которыми они руководствуются, заключая сделки. Государство заинтересовано в росте объемов, улучшении качества образовательных услуг, внедрении механизмов взаимодействия учебных заведений с работодателями. Субъекты бизнеса, как инвесторы стремятся участвовать в научной деятельности образовательных структур, в создании и совершенствовании образовательных стандартов в соответствии с требованиями, которые выдвигает новая экономика; развивать на базе образовательных учреждений инфраструктуру инновационной деятельности, привлекать студентов и преподавателей к выполнению научно-исследовательских работ. Хотя целью бизнеса является стабильное получение прибыли и его увеличение, стратегически мыслящий инвестор строит свои приоритеты, в первую очередь, не просто под размер временных прибылей, а в интересах длительного получения доходов от использования высококвалифицированного персонала, способного эффективно решать сложные производственные проблемы. Образовательные учреждения, как участники партнерства, заинтересованные в получении дополнительного финансирования, создании новых моделей интегрированного образовательного комплекса с тем, чтобы готовить компетентных, высокообразованных, современных специалистов, умелых действовать как творческая личность.

По сути, государственно-частное партнерство в данном случае представляет собой соглашение о взаимных выгодах. Повышение эффективности партнерства обеспечивается за счет использования преимуществ различных его форм (моделей). Институциональные альтернативы (модели) государственно-частного партнерства в экономике связаны с перераспределением правомочий собственности, возникающих в процессе перерастания

административно-властных отношений государства с бизнесом в отношении партнерства, закрепляющиеся соответствующими соглашениями сторон; в зависимости от принципов распределению рисков между партнерами, инвестиционных обязательств субъектов партнерства и ответственности за их реализацию. В пределах каждой из этих институциональных альтернатив формируются определенные формы государственно-частного партнерства. Специфика сферы образования, где образовательные услуги не ограничиваются их производством, они продолжают формироваться и на стадии распределения, обмена и потребления результативности образовательных услуг, где распоряжение собственностью остается преимущественно за государством. Все это определяет содержательность форм интегрированного взаимодействия участников указанного государственно-частного партнерства. В мировой практике развитие форм государственно-частного партнерства в образовании со временем испытывало определенные изменения: от доминирования форм на основе рыночной контрактации в институционально-интегрированных форм.

Государственно-частное партнерство и его формы в образовании Украины законодательно не определены. Практика реализации институционально интегрированных форм государственно-частного партнерства пока ограничивается следующим направлениям: создание корпоративных университетов в форме некоммерческих партнерств с участием государственного университета и частного предприятия; основания частными партнерами образовательных благотворительных фондов в форме некоммерческих структур; формирования физическими или юридическими лицами частного сектора бизнес-школ; начинается такая форма, как сооружение бизнесом международных школ с целью создания условий для содержания «светлых голов» в сфере интересов украинских компаний; организация проведения семинаров, конференций, форумов, «круглых столов» с целью обсуждения научно-практических проблем и выработки совместных принято.

В Украине развитию государственно-частного партнерства в сфере образования препятствуют различные факторы, анализ которых позволяет выделить наиболее существенные:

- несовершенство законодательной базы;
- государство обладает значительным потенциалом подготовки специалистов;
- бизнес имеет гораздо более четкие представления о фактических потребности в специалистах и компетенции, которыми эти специалисты должны обладать;
- планирование объема государственного образовательного заказа по количеству мест осуществляется вне связи с состоянием и динамикой рынка труда;

– существенной причиной слабого развития государственно-частного партнерства является институциональная неготовность государства к количественному реформированию системы образовательных учреждений;

– отсутствует публичная, более объективная система общественной оценки деятельности образовательных учреждений, предполагает активное участие в этом процессе представителей бизнеса и компетентных общественных экспертов.

Механизм государственно-частного партнерства нацелен на то, чтобы обучение и подготовка специалистов были составной частью воспроизводственного процесса, а расходы, связанные с этим, не рассматривались как издержки производства, а как долгосрочные инвестиции, необходимые для устойчивого развития предприятия.

Сегодня государство должно принять ряд мер, направленных на реальное развитие государственно-частного партнерства. Прежде всего необходимо создание на государственном уровне рабочей группы по государственно-частному партнерству в сфере образования, в том числе с целью формирования пакета предложений об изменениях действующего законодательства. Кроме того, необходимо подготовить концепцию развития партнерства и его форм в сфере образования. Целесообразно использование опыта других государств, получивших положительные результаты партнерства в образовании путем поддержания рабочих контактов с соответствующими организациями и министерствами этих государств. Кроме этих мер необходимо продвигать информацию о возможности осуществления государственно-частного партнерства в сфере образования, сообщать о преимуществах данного партнерства в средствах массовой информации, работать в этом направлении с региональными образовательными структурами.

Трансформация сферы образования на основе государственно-частного партнерства является неременным условием развития экономики Украины, адаптации национального рынка образовательных услуг к процессам глобализации в мировой экономике. Государственно-частное партнерство способствует формированию рыночного элемента в предоставлении общественных благ с целью повышения качества жизни граждан страны и развития общественного элемента в предоставлении частных благ на основе социальной ответственности бизнеса и возможности оценки и привлечения знаний в определенный бизнес; дополнительному финансированию образовательного процесса для доказательства результативности полученных знаний и научных разработок до коммерческого уровня с целью получения новых конкурентных преимуществ на рынке сферы образования.

Государственно-частное партнерство должно восприниматься обществом не как способ сокращения расходов на образование, а, наоборот,

как стремление повысить качество образования за счет привлечения дополнительных ресурсов частного сектора. В рамках государственно-частного партнерства создается возможность влияния бизнеса на научную деятельность образовательных учреждений, создание новых моделей интеграции образовательного комплекса в рыночную экономику, трансформации образовательных стандартов с целью их усовершенствования, привлечение преподавателей и студентов к выполнению научно-исследовательских работ, и, наконец, образовательные заведения смогут улучшить собственное финансирование и найти реальную учебную и методическую самостоятельность в выполнении образовательных функций.

Государственно-частное партнерство в сфере образования становится стратегическим альянсом, регулирующим «пучок» интеграционного взаимодействия его участников: государства, бизнеса, общественных организаций и образовательных учреждений на различных стадиях жизненного цикла образовательных услуг.

Стратегическое партнерство государства, бизнеса и образования должна быть основой государственной образовательной политики в целях формирования национальной экономики знаний.

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ИННОВАЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Гриневич Елена Георгиевна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Шемаров Александр Иванович

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

В подавляющем количестве развитых и развивающихся стран, обеспечивающих устойчивое, стабильное развитие экономики и социальной сферы, в последние десятилетия сложилось совершенно особое качество взаимодействия государственного и частного сектора, получившее название государственно-частного партнерства (ГЧП). Обязательным условием устойчивого развития любой страны является продуктивное взаимодействие государственного и частного секторов экономики.

В настоящий период времени в Беларуси необходимо одновременно обеспечить модернизацию промышленности, активизировать процессы импортозамещения и наращивания экспорта. Поскольку инвестиционные возможности государства в процессе модернизации экономики, обеспече-

нии процесса импортозамещения и экспорта не безграничны, основным направлением привлечения инвестиций становится ГЧП.

В нашей стране поступательно формируется правовая база, стимулирующая развитие механизмов ГЧП в целях дальнейшей либерализации белорусской экономики, повышения ее конкурентоспособности и создания благоприятных условий для ее динамичного и устойчивого развития.

Для достижения поставленных целей необходимо решить ряд практических вопросов. Очень важную роль в организации ГЧП могут решать технологии электронного правительства, базирующиеся на современных информационно-коммуникационных технологиях.

Для партнерства на длительный срок с инвестированием собственных средств требуются элементы доверия. ГЧП всегда является договором о совместной деятельности в рамках проекта на достаточно длительный срок и на конкретных условиях. Для установления полного доверия всегда требуется значительное время. Частично ускорить этот процесс позволяет информационная открытость и публичность. Налаживание информационных механизмов может помочь развитию масштабных инновационных проектов ГЧП в Беларуси, тем более что существует потенциальный интерес к значительным инвестициям в Республику Беларусь как на Западе, так и на Востоке. Важным фактором является организация страхования инвестиций, которые осуществляются в рамках проектов ГЧП.

Для проектов ГЧП особенно перспективны две сферы деятельности: импортозамещение и бюджетозамещение. Для обеспечения этих процессов необходимо поэтапное обеспечение достижения современного технического и технологического уровня основной массой отечественных предприятий. В процессе модернизации будет происходить постепенное замещение импортной комплектации отечественной. Формирование открытых информационных механизмов может существенно облегчить обеспечение должного технического уровня комплектации и оборудования, что существенно скажется на обеспечении конкурентоспособности конечной продукции.

Частный капитал может инвестировать создание импортозамещающих производств. Для этого импорт должен стать максимально публичным. Предприятия и организации могут публиковать в Интернете полные сведения о закупках импортной продукции, с последующим привлечением альтернативных предложений. При этом нельзя ограничиваться только экономическими параметрами. Наличие открытых предложений в информационной среде может сопровождаться обсуждением предложений независимыми экспертами, как частными, так и государственными.

ГЧП имеет значительный потенциал и в бюджетозамещении. Частный капитал может внести свою лепту в модернизацию промышленности.

Однако необходимо обратить внимание на то, что бюджетозамещение может быть направлено не только на решение проблем, возникающих в реальном секторе экономики. Очень важными являются механизмы привлечения частного капитала и потенциала небольших частных предприятий, имеющих ярко выраженную инновационную составляющую, для решения задач возникающих при решении государством социальных задач, направленных на развитие общества.

В частности, развитие инновационного образования требует привлечения значительных бюджетных ресурсов. А это не всегда является достижимым в реально сложившихся в современный период условиях. Особенно это чувствуется в обеспечении учебного процесса специалистов инженерного профиля, специалистов в области информационных технологий, специалистов силового блока, государственного управления и специалистов, работающих в иных подобных сферах.

Особенно это будет чувствоваться в условиях использования технологий компетентностного обучения. Итоговая проверка сформированных компетенций выпускника является весьма дорогостоящей процедурой, особенно в случае, когда этот процесс осуществляется неформально.

Учитывая тот факт, что образовательный процесс во многих учреждениях образования осуществляется таким образом, что имеется достаточно большое количество подобных дисциплин, то есть дисциплин, учебные программы которых имеют значительные пересечения. Например, теоретические основы электротехники изучают только в городе Минске как минимум в пяти университетах. Это приводит к тому, что профессорско-преподавательский состав может работать одновременно в той или иной форме в различных учреждениях образования, а это в свою очередь приводит к тиражированию методических материалов между университетами, иногда и не совсем законными методами. В то же время ни один из университетов не может должным образом обеспечить все преподаваемые дисциплины достаточно современными средствами обучения, зачастую все ограничивается компьютерными моделями, иногда весьма далекими от задач практико-ориентированного обучения.

Решить эту проблему в рамках развития инновационного образования может создание межвузовских центров формирования и проверки компетенций, в которых можно будет аккумулировать как дорогостоящее оборудование, так и квалифицированных специалистов. Хорошие результаты могут быть достигнуты в рамках ГЧП, когда при полном государственном контроле, центры, в ряде случаев, могут быть сформированы как государственно-частные учреждения, в том числе и на конкурентной основе. Это позволит уменьшить бюджетные затраты, использовать современное оборудование, обеспечить максимальное использование потенциала

профессорско-преподавательского состава, в том числе и за счет уменьшения бесполезной миграции между университетами. Поддержку функционирования центров могут осуществлять и частные компании на принципах аутсорсинга.

В Республике Беларусь имеется масштабный потенциал для развития многих форм ГЧП в различных сферах экономики. Очень важно использовать этот потенциал для развития разнообразных форм сотрудничества. Хорошие результаты могут быть получены при использовании ГЧП в традиционных бюджетных сферах, которыми являются сферы образования и здравоохранения. Особенно важным может стать применение этих технологий для развития инновационного образования. Существенным механизмом, интенсифицирующим эти процессы, могут стать информационно-коммуникационные технологии, внедряемые в рамках создания электронного правительства.

ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

**Далидович Ксения Николаевна
Готовцева Екатерина Анатольевна**

Белорусский национальный технический университет

Современный учебный процесс требует постоянного совершенствования, так как происходит смена приоритетов и социальных ценностей: научно-технический прогресс все больше осознается как средство достижения такого уровня производства, который в наибольшей мере отвечает удовлетворению постоянно повышающихся потребностей человека, развитию духовного богатства личности.

Главными характеристиками выпускника любого образовательного учреждения являются его компетентность и мобильность. В этой связи акценты при изучении учебных дисциплин переносятся на сам процесс познания, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности студента. Успешность достижения этой цели зависит не только от того, что усваивается (содержание обучения), но и от того, как усваивается: индивидуально или коллективно, с опорой на внимание, восприятие, память или на весь личностный потенциал человека, с помощью репродуктивных или активных методов обучения.

Наиболее успешными методами в усвоении студентами знаний являются активные методы обучения. Суть активных методов обучения,

направленных на формирование умений и навыков, состоит в том, чтобы обеспечить выполнение студентами тех задач, в процессе решения которых они самостоятельно овладевают умениями и навыками.

Проявление и развитие активных методов обучения обусловлено тем, что перед обучением были поставлены задачи не только усвоения студентами знаний и формирования профессиональных умений и навыков, но и развития творческих и коммуникативных способностей личности, формирования личностного подхода к возникающей проблеме.

Непосредственное вовлечение студентов в активную учебно-познавательную деятельность в ходе учебного процесса связано с применением приемов и методов, получивших обобщенное название активных методов обучения.

Преподаватель в своей профессиональной деятельности использует ту классификацию и группу методов, которые наиболее полно помогают осуществлению тех дидактических задач, которые он ставит перед занятием. И активные методы обучения являются одним из наиболее эффективных средств вовлечения студентов в учебно-познавательную деятельность.

Технология активного обучения предполагает использование активных методов обучения (метод проектов, моделирование профессиональных ситуаций, ролевые и деловые игры, проведение «круглых столов» и т. д.), ориентированных на личность обучающегося, на его активное участие в саморазвитии, получение качественных знаний, профессиональных умений, творческое решение конкретных проблем.

Метод проектов является одним из активных методов обучения. В основе метода проектов лежит развитие познавательных, творческих навыков обучающихся и критического мышления, умения самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве. Метод проектов предполагает способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы, которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом. Метод проектов основан на идее взаимодействия и сотрудничества учащихся в ходе учебного процесса, он создает условия для развития у них различных необходимых качеств как автономной, так и социально-активной личности, способной взаимодействовать в учебной группе и принимать на себя ответственность как личную, так и за учебную группу. Это создает условия для социализации личности, развивает её профессиональную и деловую активность. Именно такие качества необходимы студентам, чтобы стать квалифицированными специалистами. Социальные роли, которые принимают и выполняют студенты в ходе работы над проектами (организатора, лидера, исполнителя и др.), приучают

и готовят их к выполнению и решению сложных проблемных профессиональных задач в ситуациях реального взаимодействия.

Метод моделирования конкретных ситуаций является сильным мотивирующим фактором, так как позволяет обсуждать проблемы, связанные с будущей специальностью. Таким образом, данный метод обеспечивает реализацию следующих целей:

- применение полученных студентами на занятиях знаний и умений (при этом языковые умения студентов коррелирует с теоретическими знаниями по специальным дисциплинам и интегрируется в целостную систему знаний, умений и навыков);
- развитие личных и профессиональных качеств (умение общаться, слушать собеседника, аргументировано и корректно высказывать свою точку зрения, владеть эмоциями в ходе обсуждения, уметь организовать и провести собрание и т. д.);
- формирование умений профессиональной деятельности будущих специалистов, способных адекватно принимать решения в различных ситуациях профессиональной деятельности.

Деловые беседы и ролевые игры – метод имитации принятия управленческих решений в различных производственных ситуациях – относят к активным методам обучения, так как деятельность обучающегося носит продуктивный, творческий, поисковый характер. Эти методы стимулируют познавательные интересы, повышают мотивацию и способствуют активизации учебного процесса. Игровой момент на занятиях способствует снятию напряжения в отношениях, созданию положительного эмоционального климата, позитивного характера общения и атмосферы взаимодействия. Положительным моментом ролевых игр является также то, что обучающиеся сами создают проект, обосновывают его и защищают, при этом, не только отстаивая свою точку зрения, но и понимая и принимая мнения других.

Работая над заданиями, составленными в форме деловой игры, студенты имеют возможность применить накопленные знания и умения, проверить свои способности анализировать сложившуюся производственную ситуацию, делать обобщения и выводы. Таким образом, задача игры – достижение указанных целей путем «погружения» в среду, приближенную к реальным условиям профессиональной деятельности.

Новой формой речевых игр является решение проблемы, с которой столкнулись фирмы или учреждения – *dilemma decision*. Студенты предлагают свои конструктивные методы и способы выхода из сложившейся затруднительной ситуации, отождествляя себя с сотрудниками компании и действуя от ее лица. После проведения мозгового штурма и коллективного выбора способа решения проблемы студентам предлагается ознакомиться с

путем решения данной задачи, который реально имел место. Таким образом, данный метод обучения способствует повышению мотивации к обучению, поскольку осознание студентами того, что они не только анализируют проблемы, связанные с будущей специальностью, но и обсуждают реальные события, позволяет им поверить в собственные силы и дает дополнительный стимул к обучению. Кроме того, игровой момент на занятиях способствует снятию напряжения, созданию положительного эмоционального климата, позитивного характера общения и атмосферы взаимодействия. Студенты учатся работе в команде и созданию ситуации сотрудничества, приобретают навыки ведения дискуссии: логично структурировать собственное высказывание, уметь слушать собеседника, тактично реагировать на его сообщения, аргументировано доказывать свою точку зрения, корректно приводить контраргументы, делать выводы, и, что немаловажно, проявляют творческий подход к решению задачи.

Круглый стол – это одна из организационных форм познавательной деятельности обучающихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научиться культуре ведения дискуссии. Характерной чертой круглого стола является сочетание *тематической дискуссии с групповой консультацией*. Наряду с активным обменом знаниями у обучающихся вырабатываются профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения.

Важное условие при организации круглого стола: нужно, чтобы он был действительно круглым, то есть процесс коммуникации, общения, происходил «глаза в глаза». Расположение участников лицом друг к другу приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого обучающегося в обсуждение, повышает мотивацию, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, эмоциональные проявления.

Активные методы обучения позволяют развивать мышление обучающихся; способствуют их вовлечению в решение проблем, максимально приближенных к реальным производственным ситуациям; расширяют и углубляют профессиональные знания, развивают практические навыки и умения. Кроме того, они способствуют активизации учебного процесса, побуждают обучающихся к творческому участию в нем и обеспечивают развитие и саморазвитие личности обучающегося на основе выявления его индивидуальных особенностей и способностей.

Кроме того, активные методы обучения способствуют развитию умения рефлексировать, что помогает обучающемуся найти индивидуальный стиль профессиональной деятельности, позволяет достигнуть адекватной

профессионально-личностной самооценки, прогнозировать и анализировать результаты своей деятельности, повышает уровень самоорганизации.

РОЛЬ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВ В РЕПУТАЦИОННОМ ПРОЕКТИРОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Дорошко Виталий Николаевич

Дорошко Татьяна Витальевна

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации

Люди всегда объединялись, чтобы снизить свои накладные расходы за счет общего труда во имя удовлетворения общей для всех потребностей. Мотивы этих объединений были самые разные. Принцип же объединения всегда оставался одним и тем же: развить общность для удовлетворения своих потребностей путем подбора участников и создания (понимания) условий развития.

Закон роста энтропии неумолим. Бизнес-среда – совокупность условий и участников бизнеса (государство, предприятия, общество, люди), необходимых для развития бизнеса через удовлетворение потребностей потребителей – по определению не способствует процветанию конкретно Вашего бизнеса, но у нее можно получить нужные ресурсы, а можно эти ресурсы и утратить при неправильно выстроенной стратегии поведения.

Центрами кристаллизации, формирования бизнес-среды всегда являются потребители, точнее их конкретные потребности. Современный бизнес уже не может себе позволить такой роскоши, как безудержная конкуренция. Конкуренция рождается тогда, когда бизнес становится пассивным в определении и предугадывании потребностей клиента. Первым признаком является передача функций маркетинга в область рекламных кампаний. Потребителю навязывается продукт, а не предлагается удовлетворение его потребностей. Такие продажи по сути своей являются пассивными: лежит ли товар на полках или активно «всучивается» потребителю – это лишь формы пассивности бизнеса.

Вот когда бизнес начинает общаться со своими клиентами как с партнерами, тогда начинаются активные продажи. Что под этим понимает современный деловой мир? Это, прежде всего, выстраивание деловых взаимоотношений на основе изучения удовлетворенности потребителя. Под удовлетворенностью потребителя понимается не удовлетворение его потребности как таковое, а соответствие его ожиданиям. Эти принципы заложены во всех современных моделях проектирования репутации бизнеса.

Таким образом, любое бизнес-сообщество формируется вокруг конкретной потребности потребителя. Здесь нет абстракций. Надо создавать такую бизнес-среду, в которой потребности клиента не только выявляются, но и формируются. При активных продажах роль маркетинга – это не реклама с ее колоссальным бюджетом, это, прежде всего, прикладной инструмент изучения и математического прогнозирования развития конкретных потребностей потребителя. В современном бизнесе считается все, а не только деньги. Это основа динамических способностей бизнеса. Поэтому суть нашей работы (работы предприятий) – формирование такой бизнес-среды вокруг себя, где такой маркетинг, что рекламы не требуется. А как раз формированием такой бизнес-среды и занимаются бизнес-сообщества.

Экономической основой объединения является принцип снижения издержек за счет кооперации. При грамотном подходе объединение усилий, ресурсов и компетенций создает синергетический эффект, называемый предпринимательской рентой или сверхприбылью. Инструмент извлечения сверхприбыли – бизнес-сообщество. Доля сверхприбыли для каждого предприятия – члена бизнес-сообщества – определяется его способностью «вписаться» в общую структуру бизнес-сообщества, соответствовать его репутационной парадигме.

Однако предприятия, входящие в бизнес-сообщества зачастую даже не подозревают об этом и предпринимают титанические усилия на продвижение и рекламу своей продукции среди потребителей. Хотя можно обойтись гораздо меньшими ресурсами, если осознанно подойти к анализу окружающей бизнес-среды. Надо понимать, в каких бизнес-сообществах находится твое предприятие, где оно лидирует, а где выполняет роль сателлита. Это помогает оптимизировать затраты при достижении финансовых целей.

В современном деловом мире выделяют три чистых вида бизнес-сообществ. И белорусский бизнес здесь не является исключением. Есть только некоторые особенности социокультурного плана. Бизнес-сообщество, вне зависимости от его юридической формы, позволяет минимизировать издержки участников процесса удовлетворения какой-либо потребности. Деньги зарабатываются только конкретными бизнес-единицами – предприятиями. Бизнес-сообщества деньги не зарабатывают. Они позволяют их только экономить и делать короче путь от потребителя к конкретному предприятию. Происходит это за счет более четкого понимания и полноценной эксплуатации компетенций каждого предприятия при удовлетворении потребности потребителя, вокруг которой сформировано бизнес-сообщество.

Бизнес-сообщества второго типа – это бизнес-сообщества технологической кооперации. Их задача – совершенствовать потребности потребителей

за счет повышения качества и ассортимента продуктов и услуг, создаваемых бизнес-сообществами первого типа.

Бизнес-сообщества третьего типа – это бизнес-сообщества управленческой кооперации. Их задача – скоординировать усилия компаний – членов бизнес-сообществ первого и второго типа. Обычно эту функцию выполняют университеты или ассоциации бизнеса, дающие возможность всем участникам бизнеса разговаривать на едином языке и использовать современные инструменты управления.

Европейский бизнес эффективно использует перечисленные бизнес-структуры уже более 30 лет. И сейчас они имеют преимущество при распространении своего бизнеса на другие страны, в том числе и Республику Беларусь. Основная выгода здесь на снижении издержек за счет налаженных и тесных взаимосвязей с партнерами в своих бизнес-сообществах. В таблице дана сравнительная оценка описанных выше типов бизнес-сообществ по рассмотренным показателям.

Таблица

Сравнительная характеристика различных типов бизнес-сообществ

Параметр	БС1	БС2	БС3
Лидер бизнес-сообщества	Предприятие, имеющее максимальную прибыль	Предприятие-производитель технологий	Предприятие (государство, группа) – производитель технологий управления
Цель лидера бизнес-сообщества	Монополизм и территориальная экспансия	Распространение технологий и расширение прибыли за счет сервиса	Распространение своих технологий на максимально возможную территорию
Цель лидера бизнес-сообщества	Предприятия, входящие в цепочки товарно-денежных отношений от конечного покупателя	Предприятия, использующие аналогичные технологии	Предприятия, стремящиеся повысить эффективность менеджмента
Цель нахождения в бизнес-сообществе	Сохранение гарантированных финансовых поступлений	Повышение прибыли за счет снижения издержек	Получение сверхприбыли за счет инновации в менеджменте
Механизм кооперации	Лоббирование бренда	Лоббирование цеховых интересов	Лоббирование идеологии бизнеса

Примечание. Собственная разработка.

LANGUAGE TEACHING METHODS: COMMUNICATIVE APPROACH

Dranichnikov Nikolai Mikhailovich

School of business and management of technologies of BSU

Communication can be a jungle. An impenetrable web of messages, perceptions and interpretations. Sometimes you can get lost. But there's a simple way out: enough confidence to say what you mean.

In the communicative approach the primary goal is students communicating in the target language. Many of the methodologists emphasize the acquisition of linguistic structures or vocabulary. In the communicative approach it is acknowledged that structures and vocabulary are important, however, adherence of the communicative approach shows that students must master the functions or proper systems in which the language is put before the will be able to truly use the language.

The primary goal of language teaching is enabling students to use the language to communicate. Communication involves using language functions as well as grammar structures. There are rules of use without which the grammar rules are meaningless. The way you use the language is as important as the language grammar.

The vehicle the teacher might use to have the students practice making their cases is a role play. Language is used in a social context and should be appropriate to setting, topic and participants. This gives the language the social context, a characteristic of all communicative events. It also gives the communication a purpose. Moreover, the role play gives the students an opportunity to practice using the language forms that are not only linguistically accurate, but sociolinguistically appropriate as well, appropriate to the setting, topic and participants. By working in small groups, communicative interaction and cooperative relationships are encouraged, such occasions give the students an opportunity to work on negotiating meaning or trying to make themselves understood. They best learn to communicate by communicating. As the students role play, the teacher should move from group to group acting as an advisor or facilitator, instead of a director. Students should be able to express their opinions and share their ideas and feelings, i.e. learn to communicate by communicating. When they do so it is seen as a natural outcome of the development of communication skills.

Also, one of the benefits of the communicative approach is the wide use of authentic materials, though it might be a huge challenge for teachers working with lower levels. It is not just read and understand, it is also picking it apart. The thing

to remember is that learners should be interested in the material itself, otherwise they would not get any exposure.

Fundamental keys of communicative approach are: communicative purpose, desire to communicate, focus on content rather than form or accuracy, a variety of language is used in the communicative activity, it is not focused entirely on a specific grammatical structure and there is little or no teacher intervention and little materials control.

The teacher might choose to draw attention to common areas in subsequent lessons, but for the time being the focus is on fluency and reinforcing the message that communication is primary.

LITERATURE

Thornbury, S. How to teach speaking. Harlow, England: Longman, 2005.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПОВЫШАЮЩИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ

Евдокимович Анна Леонидовна

Белорусский национальный технический университет

Сегодня невозможно представить нашу жизнь без использования компьютеров. Они являются неотъемлемой частью повседневной жизни современного человека. Информационные технологии охватывают уже наш повседневный быт, используются в процессе обучения.

С помощью современных образовательных технологий появилась возможность выхода в единое мировое информационное пространство. При помощи компьютера можно получать, обрабатывать, передавать и использовать информацию. Внедрение новых информационных технологий таких, как Интернет, мультимедийные технологии, аудио- и видеокomплексы в систему образования, позволяет повысить уровень преподавания, обеспечивает наглядность, контроль, содержит большой объем информации и является стимулом в обучении. Используя компьютерные обучающие программы можно формировать фонетические, лексические и грамматические навыки, развивать умения монологической, диалогической и письменной речи. Применение информационных технологий на занятиях иностранного языка уже доказало свою эффективность, несмотря на то, что они стали использоваться не так давно.

Актуальность использования новых информационных технологий вызвана, потребностями в повышении эффективности обучения, в частности, потребностью формирования навыков самостоятельной учебной деятельности, исследовательского, креативного подхода в обучении, формирования критического мышления, новой культуры. Применение инновационных технологий в подготовке студентов обусловлено не только стремлением к новизне, такое обучение позволяет реализовать личностно ориентированный подход, что является ключевым направлением образования XXI в.

На занятиях преподаватель дает возможность каждому обучаемому самостоятельно работать с учебным материалом в индивидуальном темпе и той последовательности, которая дает возможность детально разобраться с новым материалом. При этом учитываются психологические и индивидуальные особенности каждого студента. Использование компьютерных технологий способствует повышению уровня самообразования, мотивации учебной деятельности, дает совершенно новые возможности для творчества, обретения и закрепления различных навыков, воздействует на резервы памяти, мышления, развивает интерес к овладению знаниями, что является весьма действенным фактором в формировании у учащихся потребности в учении. Современные студенты выросли в эпоху бурного развития компьютерных технологий, и для них порой проще их использовать, нежели обычную ручку и бумагу. Поэтому использование инновационных технологий на занятиях способствует легкости усвоения нового материала. Как говорил педагог Я.А. Коменский, учиться должно быть легко и приятно, иначе учение будет малопродуктивным и зачастую может убивать желание не только учиться, но и посещать занятия. Кроме того, эффективность обучения повышается за счет того, что студенты могут получать информацию в тот момент, когда она им потребуется, и в любое время вернуться и повторить ранее пройденный материал. Помимо этого у компьютера можно попросить подсказку – таким образом осуществляется обратная связь. Также нужно отметить, что при поиске нужной информации в компьютере экономится время, затраченное на нахождение материала, что тоже немаловажно.

Используя современные образовательные технологии преподаватели могут отказаться от рутинных видов деятельности преподавания, свойственных традиционному процессу обучения, так как современные технологии освобождают от изложения значительной части учебного материала и отработки умений и навыков, их можно использовать в качестве иллюстративного материала, проводить тестирование и контрольные работы, решать творческие задачи, участвовать в дистанционных уроках, совмещать традиционные домашние задания с заданиями, для выполнения которых

используются компьютеры, создавать уроки-игры для каждого обучаемого и др. Компьютерные программы могут использоваться для проверки и закрепления знаний по пройденному материалу. Компьютер предлагает поиграть, проверяя знания, и в конечном итоге, выводя оценку. Преимущества таких программ очевидны: во-первых, такой подход к учебной деятельности снимает внутреннюю напряженность, которая свойственна обучаемым во время проверочной или контрольной работы, во-вторых, дает точные результаты проверки знаний и, в-третьих, облегчает преподавателям проведение самостоятельной работы.

Следует отметить, что информационные технологии способны помочь в обучении не только студентам, но и самим преподавателям. Благодаря новым технологиям преподаватели могут обмениваться опытом, повышать свою квалификацию и познавать новые методы обучения, которые могут быть использованы в образовательном процессе.

Одним из препятствий по широкому использованию компьютерных технологий в процессе обучения является нехватка базовых знаний у преподавателей иностранного языка в сфере информационных технологий. Поэтому необходимой является переподготовка специалистов в соответствии с современными тенденциями в системе образования. Необходимо объединить опыт и знания педагога с возможностями компьютерных технологий.

Компьютер может выступать в роли обучающего в современном процессе обучения. Но это не означает, что современная техника сможет полностью заменить преподавателя по ряду нескольких причин. Во-первых, на компьютере не может быть полностью отражен воспитательный аспект обучения. Во-вторых, компьютер вряд ли сможет заменить иноязычное общение, которое является целью обучения при современном коммуникативном подходе в подготовке студентов. Поэтому конструктивным является подход, согласно которому преподаватель и компьютер взаимодействуют. Лишь в взаимодействии и взаимодополнении этих двух основ современного процесса обучения можно достичь наивысших результатов в подготовке управленческих кадров.

Итак, в образовательный процесс необходимо внедрять инновационные технологии, основанные на использовании технических средств, так как они позволяют повысить эффективность и интенсификацию процесса обучения, а также надежность и гарантированность результата, по сравнению с традиционным образовательным процессом. Во время, когда компьютер становится неотъемлемой частью современного общества, применение компьютерных технологий в учебном процессе позволяет обеспечить будущее страны грамотным поколением, которое способно разрабатывать и внедрять новые идеи во все сферы наук. Несомненные

плюсы внедрения новейших информационных технологий позволяют сделать новый шаг к будущему, где компьютер будет средством реализации возможностей и талантов личности.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ БИЗНЕС-ДИСЦИПЛИН

Ерофеева Оксана Николаевна

Мамонова Ирина Александровна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

В Республике Беларусь сформирована система повышения квалификации и переподготовки кадров, в том числе в сфере педагогики и профессионального обучения. Предлагаются как программы переподготовки (по специальности «Педагогическая деятельность специалиста», «Экономист. Преподаватель экономических дисциплин» и др.), так и краткосрочные курсы повышения квалификации. Подготовка бизнес-тренеров организована, как правило, вне формальной системы образования, на коммерческой основе.

При этом преподавание бизнес-дисциплин в системе формального образования зачастую осуществляется «по наитию», богатый практический опыт ряда преподавателей в целом ряде случаев сочетается с полной невозможностью эффективной работы в аудитории, а методические знания и навыки профессиональных педагогов – с их отдаленностью от потребностей и запросов бизнес-сообщества. Профессионализация сферы образования взрослых воспринимается как ключевая проблема во всем мире, как на уровне отдельной страны, так и в международном контексте. Примерно в одной трети докладов по образованию взрослых, подготовленных 150 странами, содержится упоминание о недостаточной квалификации персонала как об одной из крупнейших проблем, для решения которой должны быть приняты меры [1].

Кроме того, не сформирована компетентностная модель преподавателя бизнес-дисциплин и критерии оценки и отбора преподавателей бизнес-дисциплин. В бизнес-образовании особенно ярко проявляется необходимость динамичного изменения содержания и технологий профессиональной деятельности преподавателей.

Таким образом, существует явная необходимость в совершенствовании методик преподавания и содержания бизнес-дисциплин, их соответствия международным стандартам и потребностям бизнес-сообщества на всех

уровнях образования в Республике Беларусь. Недостаточно высокое качество бизнес-образования имеет непосредственное влияние на экономические реформы и медленное развитие бизнеса. Повышение квалификации преподавателей бизнес-дисциплин, несомненно, должно основываться на опережающем подходе, с учетом прогнозных оценок изменений рынка труда.

Возможности повышения квалификации преподавателей учреждений образования, предлагающих программы бизнес-обучения в системе формального образования, зачастую ограничены возможностями этих образовательных организаций либо инициативами самообразования преподавателей. При этом недостаточно используется потенциал профессионального взаимодействия, обмена опытом.

Представляется, что решением обозначенной проблемы могут быть проектные мероприятия (в частности, проект «Школа повышения квалификации преподавателей бизнес-дисциплин», поддержанный Учреждением «Новая Евразия» в рамках открытого конкурса «Повышение потенциала экономического и бизнес-образования в Республике Беларусь» [2]), а также создание постоянно действующего Центра повышения квалификации преподавателей бизнес-дисциплин – например, при Ассоциации бизнес-образования либо другой организации. Эффективным мероприятием для повышения квалификации преподавателей бизнес-дисциплин в Республике Беларусь может стать организация регулярных летних/зимних школ повышения квалификации.

В качестве инициатив повышения квалификации преподавателей бизнес-дисциплин, уже реализованных учреждениями образования, следует отметить организацию регулярных преподавательских семинаров программой МВА ИБМТ БГУ, курсов по применению современных информационных технологий в образовательном процессе в Институте бизнеса и менеджмента технологий БГУ.

В части создания Центров повышения квалификации заслуживает изучения опыт Национального исследовательского университета – Высшей школы экономики, где функционирует Центр повышения квалификации НИУ ВШЭ [3]. Для повышения квалификации предусмотрены программы повышения квалификации различной продолжительности; выездные мероприятия по повышению квалификации, включая летние школы, дистанционное интерактивное обучение различной продолжительности, в том числе мастер-классы, групповые тренинги; индивидуальные стажировки; совместная научно-исследовательская или проектная деятельность; программы повышения квалификации, проводимые приглашенными специалистами, другими вузами или специализированными организациями, в том числе зарубежными; программы магистратуры и PhD в ведущих университетах мира (с частичным финансированием за счет средств университета) и

другие мероприятия. Стимулирование повышения квалификации осуществляется в том числе и через решение об обязательном повышении квалификации преподавателей университета не реже одного раза в три года. Отсутствие повышения квалификации сопровождается лишением надбавок, установленных преподавателю.

Общая концепция работы Центра повышения квалификации преподавателей бизнес-дисциплин требует профессионального обсуждения, рассмотрения с представителями Министерства экономики Республики Беларусь и бизнес-сообщества.

Создание Центра повышения квалификации на регулярной основе обеспечит дополнительную возможность подготовки проектных заявок по вопросам совершенствования преподавания бизнес-дисциплин. Регулярная работа Центра позволила бы обсуждать концепции новых курсов и сформировать эффективную дискуссионную площадку по вопросам организации бизнес-образования, применяемых методик и технологий обучения.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Учебная** программа Curriculum globALE // Немецкая ассоциация народных университетов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.dvv-international.de/files/curriculum_globale_ru_fin.pdf. – Дата доступа: 06.02.2015.
2. **Открытый** конкурс «Повышение потенциала экономического и бизнес-образования в Республике Беларусь» // Новая Евразия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eurasia.by/news719.htm>. – Дата доступа: 05.02.2015.
3. **Повышение** квалификации сотрудников НИУ ВШЭ: перспективы и возможности // Национальный исследовательский университет – Высшая школа экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://academics.hse.ru/news/49704041.html>. – Дата доступа: 05.02.2015.

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ТОРГОВЫХ ПОСРЕДНИКОВ НА РЫНКЕ С АСИММЕТРИЧНОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ

Жабенок Игорь Валентинович

Белорусский государственный экономический университет

Проблема минимизации негативных последствий функционирования рынков с асимметричной информацией остается одним из важных вопросов современной микроэкономики. По сути, все до сих пор известные методы можно разделить на те, которые предполагают участие государства и на те, которые основаны на рыночных механизмах. К первым традиционно

принято относить сертификацию, лицензирование, введение минимальной цены (пола цен) и т. д. Что же касается тех, которые обусловлены функционированием рыночных механизмов, то наиболее распространенными как в научной, так и в учебной литературе на сегодняшний день является теория сигналов М. Спенса и дополняющая ее теория скрининга Дж. Стиглица

В то же время мы предлагаем рассмотреть еще одну модель минимизации негативных последствий рынка с асимметричной информацией, которая основана на анализе деятельности торговых посредников.

Рассмотрим две возможные стратегии поведения посредников на рынке с асимметричной информацией. Первую условно назовем стратегией посредника-«страховщика», она предполагает, что посредник связан с большим числом поставщиков и/или закупает и продает относительно большие партии товаров. Задача «страховщика» на рынке будет заключаться в продаже товаров для покупателей с предоставлением права обмена или денежной компенсации, в случае если товар окажется не соответствующего качества. Для простоты предположим что товар может быть в двух состояниях высоко качественный и низкокачественный (который не удовлетворяет в необходимой мере потребности покупателя) или, по крайней мере, существует четкий критерий разделяющий товар на эти две группы.

Вероятность покупателем приобрести некачественный товар будет определяться долей данных товаров в общем объеме, реализуемом посредником, то есть в нашем случае $\rho \equiv \lambda$, где ρ – вероятность приобретения некачественного товара, а λ – доля некачественных товаров в общем объеме.

Предыдущий опыт, а также относительно большое количество единиц товара, позволяет посреднику установить долю некачественной продукции λ с определенной ошибкой измерения ε . При этом можно предположить, что: $\lim_{q \rightarrow \infty} \varepsilon = 0$, где q – объем единиц продукции, приобретаемой у посредника.

При этом расходы на обмен будут включаться в цену товара, таким образом рыночная цена, предложенная посредником-«страховщиком» составит $p_n \times (1 + (\lambda \pm \varepsilon))$, где p_n – цена качественных товаров, реализуемых посредником.

Отсюда следует, что эффективная деятельность посредника-«страховщика» возможно только при больших объемах реализуемых товаров.

Вторая возможность, предполагает деятельность посредников как некоторых экспертов. «Эксперты» обладают техническими возможностями оценки товара на качество, при этом такая оценка будет сопряжена с дополнительными расходами (c) на проведение экспертизы. Другими

словами, посредник «эксперт» проверяя каждую единицу товара, отсекает некачественные товары, неся при этом дополнительные расходы. При этом можем допустить существование прямой зависимости между расходами на проведение экспертизы и объемом реализуемых товаров, то есть $\frac{\partial c}{\partial q} > 0$.

В итоге цена товаров, реализуемых на рынке посредником экспертом, составит $p_n + \left(\frac{c}{q}\right)$.

Рассмотрев две «чистых» стратегии поведения посредника на рынке с асимметричной информацией, отметим, что в реальной жизни, деятельность посредником будет совмещать обе из них, за исключением тех случаев, в которых технически, этически или законодательно не существует возможности использовать или не использовать одну из них.

В этом случае задача максимизации прибыли посредником будет состоять в определении оптимальной пропорции между рассмотренными выше стратегиями имея определенные ограничения как по цене, так и по объему реализуемой продукции. Тем более если учитывать обратную зависимость между долей некачественных товаров и расходами на проведение «экспертизы».

МВА-ПРОГРАММЫ В БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ

Здоронок Юлия Александровна

Белорусский национальный технический университет

Главной задачей в процессе обучения ведению бизнеса в новых динамично развивающихся условиях современного общества является непрерывное обновление знаний персонала и совершенствование программ бизнес-образования. Однако проблематично осуществление данной задачи в рамках всем привычного академического образования, так как главное в системе бизнес-образования – это его практико-ориентированность.

Первая и самая известная MBA-программа в бизнес-образовании впервые появилась в Harvard Business School и с тех пор шествует по миру, диктуя политику жестких реформ в образовательной и общественной жизни. Беларусь пошла по новому (американскому – школа бизнеса) типу копирования международного опыта. Бизнес-образование сродни модной индустрии, в которой бизнес-школы набирают колоссальные обороты. Доминирующей методикой на бизнес-курсах становится тренинг с опорой на пользующуюся эффективностью модель бизнес-кейсов.

Таким образом, будущих специалистов обучают зарубежные элитные высококвалифицированные специалисты в области управления бизнесом с готовыми рекомендациями по тому или иному случаю. Кроме того, для проведения коучинга необходимы, поистине, незаурядные личности, чей опыт управления теми или иными структурами, равен их профессиональной деятельности и они готовы делиться своими познаниями, секретами и направлениями ведения бизнеса. К сожалению, в нашей стране наблюдается тенденция умалчивать о своих личных наработках, не привлекая их в массы. Поэтому информированность студентов о лучших бизнесменах родной страны крайне мала. Как следствие, безынициативность студентов в области исследований и активного поиска новых идей. Новомодное дистанционное обучение может стать угрозой для традиционного образования, лишит преподавателя его аудитории, где решаются практические задачи сообща, и разделит общество на индивидуалистов, стяжающих материальные блага, минуя потребности общества и государства в целом.

Проблемы окружающей среды являются проблемами образования. Не все могут явить образцы прекрасного воспитания и высокой нравственности. Человек – часть природы, а не ее управитель. Технократия масштабна, но она не должна диктовать свои условия жизни человека.

Таким образом, разрешение проблем бизнеса и образования возможно только в умелом и грамотном синтезе двух этих структур.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Бизнес-образование** в Беларуси на сегодняшний день формирует не спрос, а предложение. – Режим доступа: http://adukatar.net/wp-content/uploads/2009/12/adu02_busaduk.pdf.

2. **Круглый стол** по актуальным проблемам развития бизнес-образования. – Режим доступа: http://eurasia.by/upload/BusEd_Rep.pdf.

ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Злотникова Лидия Михайловна

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации

Реформирование социально-экономических отношений выявило ряд существенных противоречий между функционированием общественного производства, действующей системы образования, ценностями человека и

механизмами регулирования рыночной экономики. В соответствии с широко используемым в экономической науке и практике принципом сиюминутной выгоды субъекты хозяйствования нацелены на использование только производственной функции человека. Эта методологическая посылка настолько серьезно овладела умами теоретиков и государственных управленцев, что образование из социально-экономического института формирования гражданина и личности медленно, но настойчиво превращается в придаток производства. Данную методологию можно считать обоснованной и практически реализуемой, если максимально упростить все системы жизнедеятельности человека.

Любое упрощение неизбежно приводит к формированию как явных, так и латентных противоречий. Попытаемся сформулировать только некоторые из них. Во-первых, профессионализм и социализация. В последние годы государство, опираясь на абстрактное общественное мнение, до минимума свело гуманитарную подготовку будущих специалистов. Утилитарное отрицание важности процессов социализации приводит к нежелательным последствиям. Все чаще различные организационные сбои, технико-технологические аварии и катастрофы объясняются «человеческим фактором». До настоящего времени его однозначного толкования нет.

Важность влияния отношений между людьми впервые была отмечена в уставе Международной организации труда. основополагающими принципами признаны принцип человечности, включающий не только материальное благосостояние, но и духовное развитие, а также принцип социального партнерства, включающий равноправие и сотрудничество представителей трудящихся, предпринимателей и правительств. Как показывает практика, на первый взгляд, правильные и очень важные декларации таковыми и остаются, гуманитарная наука редко дает четкое определение, а тем более разрабатывает и предлагает обществу эмпирические механизмы реализации. Необходимо быть корректным и отметить факт появления понятия «социальные технологии», предпринимаемые попытки подготовки специалистов данного профиля.

Стремление следовать за потребностями времени позволяет сформулировать еще одну группу противоречий в сфере социального партнерства. Суть заключается в том, что правовая база социального партнерства не затрагивает отношения между отдельными социально-экономическими институтами общества. Системы образования и материального производства остаются на разных полюсах жизнедеятельности. В течение длительного времени система образования выполняла важнейшую общественную функцию, закладывая фундаментальные основы социализации человека. Общественное производство принимало активное участие в расширении социальной компоненты человеческой деятельности. Важнейшим меха-

низмом включения человека в производственную деятельность был институт наставничества. В обществе господствовало признание непрерывности процесса обучения и эффективной адаптации молодого специалиста к нуждам конкретного производства. В рамках отведенного формата сложно даже перечислить все достоинства и недостатки института наставничества. Только можно уверенно утверждать, что наставничество было реальной технологией, связывающей интересы образования и производства.

Утилитарный либерализм реформаторов практически уничтожил один из важнейших институтов социального партнерства. Примитивное толкование экономической выгоды и эффективности перевело работу с молодыми специалистами в разряд невыгодных, отдалив, таким образом, решение проблемы социальной справедливости, как формы социального партнерства. Сложно оценить сложившуюся ситуацию с теорией и практикой социального партнерства. С одной стороны, есть нормативно-правовые документы, а с другой – экономическая политика государства, возвышающая производство и потребление материальных благ. Экономическая наука условно разделила производимые блага на товары для личного потребления и общественные. Правовое сопровождение социального партнерства не использует наличие принципиальных различий между благами и взаимосвязей между ними. Таким образом, сформирована еще одна групп проблема по реализации социального партнерства. Гипотетически образование и производство – это взаимосвязанные и взаимообусловленные системы развития человека и общества. Социальное партнерство предполагает равную ответственность. Однако в настоящее время стараниями утилитарных либералов образование получило статус служанки промышленного производства.

Социальное партнерство начинается с распределения видов деятельности, закладывая, таким образом, основы культуры общения в условиях совместной деятельности. Кто сегодня этому учит? В соответствии с логикой экономической выгоды человек сам обязан осваивать принципы и методы профессиональной деятельности. В нашем понимании профессиональная деятельность никогда не ограничивалась выполнением минимального набора технологических навыков. Социальное партнерство – это система отношений, складывающихся между людьми в процессе формирования и достижения общественно значимых целей и задач. Их структура и технологии достижения отличаются по разным основаниям. Хотелось бы обратить внимание на временные интервалы. Преимущественное ориентирование на короткие периоды гипотетически способствует отрицанию процессов социализации, узкой специализации производства, при этом прочные связи образования и промышленной деятельности невозможны. Продукт образования не поддается количественному измерению. Отдача от

полученного образования возможна только в отдаленной перспективе и при определенных условиях. Важнейшим из них, безусловно, является социальное партнерство. Оно предполагает разработку и реализацию постоянно действующих институтов социализации человека и его активного и ответственного отношения к самому себе.

Социальное партнерство как новая форма отношений образования и производства может служить комплексом индикативных измерителей состояния общества. В современных условиях господствующее положение занимает вещное и развлекательное потребление. Несмотря на наличие правовой базы по продвижению социального партнерства, органы государственного управления часто опираются на сиюминутные интересы различных субъектов материального производства. Практически не прекращающееся реформирование института образования служит серьезным аргументом переоценки сиюминутной экономической выгоды. Профессиональная пригодность работника определяется разницей между понесенными затратами и полученной выгодой. Если молодой специалист требует дополнительных затрат для профессиональной адаптации, он оказывается невостребованным. А государство, опираясь на ложное общественное мнение, начинает проводить политику сокращения затрат на образование, включая прежде всего разработку и реализацию социальных технологий партнерства, усиливает противоречие между потребностями производства и использованием образовательной подготовки будущих специалистов.

ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПАРТНЕРСТВА И МЕХАНИЗМЫ ИХ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ В ОБРАЗОВАНИИ

Иванова Юлия Вадимовна

Международный университет «МИТСО»

Одним из приоритетных направлений государственной политики является развитие государственно-частного партнерства (ГЧП). Опыт зарубежных стран показывает, что ГЧП может применяться в разных отраслях. Каждая страна адаптирует существующие модели к своим условиям с учетом национальных особенностей и интересов.

Социальные сферы применения механизмов партнёрства государственного и частного секторов в мире:

1. Здравоохранение (строительство, реконструкция и управление больницами, поликлиниками и др. объектами.

2. Спорт (строительство стадионов и иных сооружений).
3. Образование (строительство школ, реконструкций зданий университетов, общежитий, оснащение школ и университетов современным оборудованием).
4. Культура (реставрация памятников, строительство и реконструкция музейных комплексов).
5. Судебная система (строительство и реконструкция зданий судов, тюрем).
6. ЖКХ (водоочистка, мусоропереработка, электро- и теплоснабжение, водоснабжение, поддержка частным сектором освещения дорог и улиц, проекты в сфере энергосбережения).

Важное значение имеет определение наиболее приоритетных отраслей для применения ГЧП для каждой страны. Если анализировать использование ГЧП по странам, то в зависимости от уровня социально-экономического развития страны, картина выглядит по-разному. Следует отметить, что в странах «Большой семерки» на первом месте – здравоохранение, на втором месте – образование, на третьем – автодороги.

Целью внедрения механизмов ГЧП в сферу образования является повышение интеллектуального, технологического потенциала высшего профессионального образования и науки как условия обеспечения устойчивого экономического роста и модернизации экономики страны.

Как отмечает в своей работе Шевчук Е.В., основными задачами внедрения механизмов ГЧП в сферу образования являются:

- расширение имущественной и финансовой базы профессионального образования за счет привлечения внебюджетных источников финансирования;
- обеспечение конкурентоспособности учреждений высшего профессионального образования и науки, стимулирование сближения фундаментальных и прикладных исследований;
- обеспечение конкурентоспособности образовательных программ, повышение их качества;
- повышение эффективности управления государственным имуществом в области профессионального образования;
- создание инновационной инфраструктуры вуза;
- удовлетворение динамично изменяющегося спроса на рынке труда, усиление инновационной составляющей образования и науки.

Форма государственно-частного партнерства в значительной степени определяется тем, что является объектом управления, на который направлены инициативы (усилия, действия) партнерства. Поэтому в качестве основных форм ГЧП в образовании можно выделить институциональную форму, когда объектом управления, на который направлены инициативы

партнерства, является организация или отдельное ее структурное подразделение, и программно-проектную форму, при которой объектом управления является программа или проект.

В качестве механизмов ГЧП в сфере образования выделяют:

1. Финансовые механизмы ГЧП.

В качестве ключевых механизмов, а рамках институциональной формы выделяют эндаумент-фонд, концессия, аренда, лизинг, налоговые кредиты, образовательный ваучер и др.

При программно-проектной форме выделяют образовательный кредит, гранты, займы, стипендиальные программы.

2. Организационно-административные механизмы ГЧП.

К ним отнесены институты общественного участия (общественные, управляющие, попечительские, наблюдательные и иные советы), технопарки, ресурсные центры, ассоциации выпускников.

В рамках программно-проектной формы ГЧП в образовании развиваются совместные программы (в том числе грантовые), аккредитация программ и другая независимая оценка качества, научно-производственная практика, стажировка преподавателей на предприятиях.

3. Правовые механизмы ГЧП (договоры на управление имуществом, инвестиционный контракт).

Мировой опыт свидетельствует, что взаимодействие государства и частного сектора в сфере образования позволяют науке и образованию как специализированным областям деятельности становится конкурентоспособнее. Поэтому исследование тенденций развития партнерства в данной сфере представляется актуальным и своевременным.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Государственно-частное** партнерство в образовании : [сборник] / научные редакторы: О. П. Молчанова, А. Я. Лившин. — Москва. : КДУ, 2009. — 242 с.

2. **Приоритетные** отрасли применения ГЧП в странах «Большой семерки» [Электронный ресурс] / Казахский центр ГЧП. — Режим доступа: <http://www.kzppp.kz/ru/news/view?id=424>. — Дата доступа: 01.02.2015.

3. **Шевчук, Е. В.** Государственно-частное партнерство как институт модернизации сферы образовательных услуг: международный и отечественный опыт : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е. В. Шевчук. — Ростов-на-Дону, 2011. — 25 с.

4. **Центр** развития государственно-частного партнерства [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.pppcenter.ru. — Дата доступа: 05.02.2015.

О ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Илюкович Анатолий Аркадьевич

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Республика Беларусь избрала инновационный путь развития, и поэтому подготовка и повышение квалификации менеджеров в сфере инновационно-инвестиционной деятельности – одна из главных задач белорусской образовательной системы. Надо отметить, что сделаны определенные шаги по реализации указанной задачи. Разработан и введен в действие образовательный стандарт по специальности 1-26 81 02 «Инновационный менеджмент» для второй ступени высшего образования (практико-ориентированной магистратуры), в соответствии с которым началась подготовка специалистов, объектами профессиональной деятельности которых являются:

- процессы создания наукоемкой и высокотехнологичной продукции;
- трансфер технологий;
- инновационные и инвестиционные проекты;
- интеллектуальная собственность;
- нормативно-правовое обеспечение инновационной деятельности.

Анализ результатов подготовки магистров по данной специальности позволяет сделать вывод, определения и предложения по дальнейшему развитию данного направления. Важно отметить, что требования к теоретическим и практическим знаниям менеджера в зависимости от уровня управления определяют необходимость предложения на рынке нескольких образовательных программ. Каждая из предложенных программ должна соответствовать квалификационному уровню работы менеджера в сфере инноваций. К сожалению, в Республике Беларусь нет профессионального стандарта по профессии «Менеджер инновационной деятельности» и поэтому за основу может быть принят соответствующий российский стандарт, который утвержден постановлением Минтруда России 5 марта 2004 г. № 34. Следует отметить, что белорусский образовательный стандарт обеспечивает подготовку, в соответствии с российскими критериями, менеджеров первого и второго квалификационного уровня. Для подготовки специалистов третьего квалификационного уровня необходима учебная программа с продолжительностью учебы один год, в которой обучение будет сосредоточено на изучении проблем организации и оперативного управления инновационной деятельностью на предприятии, работе с партнерами на рынке инновационного продукта и оценке его коммерческого потенциала, организации консалтинговой деятельности в области

трансфера передовых технологий и управления интеллектуальной собственностью, экспертизе и финансовому анализу инновационных проектов.

Еще одна учебная программа должна предусматривать повышение квалификации топ-менеджеров в сфере инновационной деятельности. Обучение должно затрагивать вопросы стратегического планирования и общего руководства созданием и выводением на рынок нового продукта, управления инвестициями в инновационной деятельности, участия в корпоративном управлении, оценки и контроля результатов инвестиционно-инновационной деятельности, разработки лицензированной стратегии организации, венчурного инвестирования, определении политики отношений с работниками и участниками инновационных проектов, самоменеджмента.

Следовало бы выбрать базовую организацию по подготовке, переподготовке и повышению квалификации менеджеров в сфере инновационной деятельности. Ею в соответствии с имеющимся опытом и кадровым потенциалом мог бы стать ГУО «Институт бизнеса и менеджмента технологий» БГУ. Целесообразно разработать соответствующую комплексную целевую программу.

ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ БАЗОВОГО ЗВЕНА

Ишугинова Анна Юрьевна

Беларуский государственный педагогический университет им. М. Танка

В настоящее время в крупных компаниях стало развиваться система корпоративного обучения, создаются отделы по обучению, учебные центры и даже корпоративные университеты. Корпоративное обучение рассматривают как инструмент реализации стратегии предприятия и быстрый способ внедрения изменений, так как компетентный и мотивированный персонал является источником конкурентоспособности любой фирмы. Основная цель корпоративного обучения – это достижение позитивных изменений в бизнесе, которые есть следствие изменений в поведении сотрудников. Для того, чтобы корпоративное обучение начало давать эффект, важна системность, постоянство, последовательность и желание сотрудника развиваться и приобретать новые знания. Ниже сделаем акцент на возможных формах и способах обучения менеджеров базового уровня. Обучение менеджменту связано с побуждением к совершенствованию, развитию не только профессиональных, но и личностных качеств, свойственных менеджеру, повышению требований к самому себе, а также развитию и обучению других, что является одной из главных задач менеджера.

Программы обучения менеджменту должны учитывать особенность менеджмента как практической дисциплины и представляться не только в содержательном, но и прикладном аспекте для развития необходимых умений менеджера. Динамика происходящих изменений в деловой среде требует от обучения менеджменту не столько повышения квалификации, сколько развития концептуальной способности понимать логику бизнеса, видеть место организации и возникающие возможности. Многие программы обучения менеджеров основное внимание уделяют отдельным фрагментарным знаниям в виде многочисленных курсов, необходимых и используемых в работе менеджера. Но отсутствие представления о работе менеджера и специфике его деятельности приводит обучающихся в процессе изучения множества разнонаправленных курсов к непониманию сущности будущей работы.

Выделяют, как правило, профессиональные, управленческие и психологические виды обучения. В профессиональное обучение входит изучение следующих вопросов: техника безопасности, эксплуатация оборудования, ввод нового оборудования, автоматизация процессов и т. п. Второй вид – обучение в области менеджмента. Третий – выработка бизнес-навыков, например, навыков продаж, коммуникаций, планирования времени и т. д. Наконец, психологическая подготовка, например, борьба со стрессами, тренинги личностного роста, тренинг общения и т. п.

Наиболее привычной формой обучения является тренинг. Тренинг – это краткосрочный курс повышения квалификации, как правило, от 1 до 5 дней, направленный на целенаправленную выработку умений, необходимых менеджеру. Продолжительность одного учебного дня – 8–10 часов. Оптимальное количество участников – 10–12 человек, что позволяет, с одной стороны, каждому продемонстрировать тренеру выполнение задания, а с другой – обменяться опытом, поучиться друг у друга (тренинги сотрудников, тренинг менеджера). Это, как правило, тренинги по образованию команды, навыкам группового принятия решений, выработке стратегии и т. п. Для того чтобы опыт и полученные знания преобразовались в новые умения и навыки, в тренинге должны использоваться активные методы, такие как ролевые и деловые игры, видеоанализ, дискуссии и др.

Популярность в настоящее время набирает управленческий коучинг. К коучингу менеджеру эффективно прибегать, когда он хочет прийти к решению, которое не удастся принять длительное время, а также в случае необходимости в получении квалифицированной и объективной обратной связи. Кроме того, коуч часто во многом помогает в восстановлении личностных характеристик, личностного роста, то есть, происходит совмещение психологии, бизнес-психологии и бизнес-образования. Самой большой проблемой использования данного вида обучения является

сравнительно небольшое количество профессиональных специалистов в области executive-коучинга.

Появляется новый метод обучения – «воркшоп». Понятие «мастерская» указывает на центральную идею этого изобретения: на воркшопе все учащиеся должны быть активными и самостоятельными. Воркшоп – интенсивное учебное мероприятие, на котором участники учатся прежде всего благодаря собственной активной работе. Даже необходимые теоретические знания, как правило, кратки и играют незначительную роль. В центре внимания находится самостоятельное обучение участников и интенсивное групповое взаимодействие. Акцент делается на получении динамического знания. Участники сами могут определять цели обучения. Они разделяют с ведущим ответственность за свой учебный процесс.

Дальше рассмотрим вид обучения менеджеров – семинар. Семинаром называют образовательное мероприятие, основная задача которого получение участниками знаний. Эксперты передают свои знания группе, и в ходе дальнейшей дискуссии эти знания должны углубляться и усваиваться слушателями. Обучение происходит в основном в два этапа: слушание и обмен мнениями с экспертами и остальными участниками. От учащихся ожидается наличие базовых знаний и готовность к активной дискуссии. На семинаре редко применяются включенные формы обучения, при которых знание не дается в готовой форме, а является продуктом активной деятельности самих участников.

Следующий тип образовательных мероприятий – это конференция, на которой происходит: анализ актуальных проблем и поиск путей их решения; презентация новых технологий, стратегий, целей или продуктов; укрепление сотрудничества различных групп; повышение мотивации участников. На конференциях «включенные» формы обучения также используются редко. Современные руководители иногда пытаются создавать малые группы, чтобы увеличить степень личной включенности каждого слушателя, однако, как правило, отдельные участники почти не имеют возможности оказывать влияние на ход конференции. Они следуют заранее определенной программе с докладами, рабочими материалами и презентациями.

При организации обучения менеджеров в больших компаниях можно говорить о создании школ менеджеров, также реализующих программы подготовки кадрового резерва. Такие комплексные программы помогают решить сразу несколько задач. Во-первых, такую актуальную, как рост менеджеров внутри самой компании. Во-вторых, качественной и глобальной подготовки менеджера включаю все сферы управленческой деятельности.

Термин «индивидуализированное обучение» используется сегодня во множестве американских источников. Это один из вариантов самообучения.

Программированное обучение за пределами аудитории – наиболее крайняя его форма, но существуют и варианты индивидуализированного обучения посредством аудиторной работы. Один из них – использование учебных станций, либо, если мы говорим об организации корпоративного обучения, порталов в компании. На таком занятии используются все необходимые материалы: учебники, статьи, файлы и т. п. Обучающийся может выбрать собственный подход к изучению данного раздела. Преподаватель/тренер выступает в роли дополнительного ресурса, способного ответить на вопросы и помочь выбрать направление деятельности.

Другая форма поэтапного (хотя и не программированного) обучения – курс, оснащённый видеоматериалами. Курс лекций или тренинг, например, может быть оснащён видеоматериалами. Обучающиеся просматривают видеоматериалы и изучают сопровождающий текст или другие материалы. Проверить усвоенные ими знания можно с помощью теста или опросника.

Особое внимание необходимо уделить самообучению и саморазвития менеджеров. При таком обучении работа менеджера направлена на самостоятельное изучение предоставленных материалов или собственный активный поиск необходимой информации и освоение ее. Данную форму обучения эффективно использовать в индивидуальном подходе и при решении небольших вариативных заданий, которые могут быть решены несколькими способами. В ситуации, где главное – конечный результат, а путь его достижения каждый выбирает для себя. При самообучении видны приоритеты и предпочтения, ответственность и обучаемость каждого менеджера.

Выбор метода напрямую зависит от целей, продолжительности обучения, личностных характеристик обучаемых, финансовых возможностей. Главным критерием при выборе того или иного метода являются его эффективность для достижения целей обучения каждого конкретного сотрудника. Методы обучения не исключают один другого, а наоборот, могут и должны дополнять друг друга.

Таким образом, для достижения поставленных целей в подготовке руководителей необходимо обновление содержания и структуры современного образования. И главный акцент должен быть направлен на подготовку специалистов, способных самостоятельно приобретать и перерабатывать знания, не забывая при этом и о творческом развитии.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Баландина, Е. А.** Андрагогическая модель повышения квалификации специалистов в сфере профессионального общения : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Баландина Елена Александровна. – Калининград, 2006. – 24 с.

2. **Инструменты** развития бизнеса: тренинг и консалтинг / сост.: Л. Кроль, Е. Пуртова. – Москва : Независимая фирма «Класс», 2001. – 464 с.
3. **Могилевкин, Е. А.** Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг : монография / Е. А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.
4. **Громкова, М. Т.** Андрагогическая модель целостного образовательного процесса : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Громкова Майя Тимофеевна. – Москва, 2006. – 51 с.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ И ТЕХНОЛОГИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Казаченко Наталья Владимировна

Белорусский государственный экономический университет

Процессы, происходящие в современном информационном обществе, диктуют новые подходы в современном образовании. В результате чего к системе образования предъявляются весьма высокие требования: она должна готовить специалистов к жизни и деятельности в быстро меняющемся мире, где перед обучающимися постоянно возникает необходимость инновационных изменений при решении нестандартных задач.

Использование преподавателями инновационных форм и методов в процессе обучения способствует преодолению стереотипов в преподавании различных дисциплин, выработке новых подходов к практическим ситуациям, развитию творческих, креативных способностей студентов, формированию навыков практических исследований, позволяющих принимать профессиональные решения.

Эффективными формами учебной работы по внедрению в образование инновационных процессов и формированию ключевых профессиональных компетенций будущих специалистов является такие методы как: анализ конкретных ситуаций, метод проектов, обучение в сотрудничестве, креативное обучение, инновационная образовательная проектная деятельность, личностно-ориентированное обучение, подготовка публичных выступлений, дискуссионное обсуждение профессионально важных проблем, подготовка профессионально направленных видеофильмов и презентаций, метод проектов и кредитно-модульная система оценки знаний, дистанционные технологии обучения, вебинары и т. д.

При проведении занятий в виде мозгового штурма используется метод, применяемый в профессиональной деятельности будущего специалиста,

экспертные группы с помощью рабочих гипотез рассматривают самые разнообразные идеи, доказывают важность решения придуманной или взятой из реальной действительной ситуации, получают опыт организации и проведения инновационного занятия. Используя такую организационную форму как учебное моделирование научного исследования, студенты применяют полученные ими ранее знания по методике сбора данных, осваивают исследовательские процессы.

Проектная деятельность студентов ставит в центр образовательного процесса практические вопросы овладения профессией и на этой базе стимулирует интерес к теории. В его основе лежит развитие познавательных навыков студентов, умений самостоятельно накапливать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве, формировать основы критического мышления и творческих способностей. Данный метод главным образом ориентирован на самостоятельную работу, предполагает решение некоторой проблемы, которая предусматривает, с одной стороны, использование разнообразных методов и средств обучения, а с другой, интегрирование знаний и умений из различных областей науки, техники, технологии, творческих отраслей. Практика показывает, что студенты, участвующие в разработке конкретного проекта, готовы аргументированно отстаивать принятые позиции, вести дискуссию с оппонентами, хорошо удерживают материал в памяти даже годы спустя.

Этому же способствует и анализ конкретных ситуаций – метод активизации учебно-познавательной деятельности обучаемых, характеризующийся следующими признаками: наличие конкретной ситуации; разработка группой (подгруппами или индивидуально) вариантов решения ситуации; публичная защита разработанных вариантов разрешения ситуации с последующим оппонированием; подведение итогов и оценка результатов занятий. По мнению студентов, они ощущают себя на таких занятиях участниками социальных действий.

При дистанционном обучении в силу удаленности преподавателей и студентов, распределенного характера учебных групп и т. д. надо использоваться технологии, учитывающие специфику дистанционного обучения. В качестве основных технологий, используемых для организации изучения теоретического материала при дистанционном обучении можно выделить следующие.

Видеолекции. В этом случае лекция преподавателя записывается на электронные носители. Методом нелинейного монтажа она может быть дополнена мультимедиа приложениями, иллюстрирующими изложение лекции. Видео-лекции могут быть доставлены в учебные центры на электронных носителях, транслироваться через телекоммуникации в учебные центры непосредственно из вуза.

Мультимедиалекции. Для самостоятельной работы над лекционным материалом студенты используют интерактивные компьютерные обучающие программы. Обучающий эффект в таких программах достигается не только за счет содержательной части и дружеского интерфейса, но и за счет использования, например, тестирующих программ, позволяющих обучающемуся оценить степень усвоения им теоретического материала.

Традиционных лекций при дистанционном обучении может и не быть, если учебная дисциплина хорошо обеспечена учебно-методическими материалами.

Актуальность современных форм повышения квалификации в условиях динамичного развития образования предопределяет поиск эффективных средств телекоммуникационного взаимодействия, обеспечивающих непрерывность профессионального развития, гибкость и мобильность подготовки современных специалистов. Одним из таких средств, получивших в последнее время распространение в образовательной практике, являются вебинары.

Различные платформы для проведения вебинаров предоставляют возможность использования таких модулей, как чат(ы); опрос; демонстрация контента: совместная работа и др. Их сочетание позволяет обеспечить решение разнообразных дидактических задач. Использование вебинаров определяет ряд их преимуществ: оперативность, доступность, мобильность, интерактивность, удобство, информативность. Вместе с тем анализ опыта проведения вебинаров позволяет выявить ряд проблем, влияющих на эффективность их использования в процессе повышения квалификации: технические (прежде всего низкое качество каналов связи, скорость Интернета); мотивационные, психологические (готовность к освоению новых средств ИКТ); организационные (наличие организационных условий для проведения и участия в вебинарах).

Использование инновационных методов в работе преподавателей, дает возможность более быстрыми темпами получить нужный результат. Постепенный отход от традиционного объяснительно-иллюстративного метода к использованию инновационных методов в профессионально ориентированном обучении и на современном этапе развития образовательных технологий является необходимым условием для подготовки высококвалифицированных специалистов. Использование разнообразных инновационных методов и форм обучения пробуждает у студентов интерес к самой учебно-познавательной деятельности, что позволяет создать атмосферу мотивированного, творческого обучения и одновременно решать целый комплекс учебных, воспитательных, развивающих задач. Инновационные технологии в профессиональном образовании способствуют повышению качества обучения.

ЛИТЕРАТУРА

Народное образование и педагогика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/vebinary-kak-forma-nepreryvnogo-povysheniya-kvalifikatsii-modeli-realizatsii>. – Дата доступа: 24.01.2015.

СООТНОШЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ В ВУЗОВСКОМ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ

Каракое Леонид Иванович

Института парламентаризма и предпринимательства

В вузах нашей страны готовят специалистов, способных решать задачи прикладного характера. В их компетенцию входят: способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего характера. Объем полученных знаний является стартовой площадкой для карьерного роста. В ряде вузов готовят управленцев среднего и высшего звена, способных решать важные народно-хозяйственные задачи. Некоторые из них, впоследствии, начинают своё дело, основываясь на опыте и стремлении приобрести финансовую свободу. Но предпринимательство не является профессией, следовательно, сложно подготовить предпринимателя только в рамках вузовских программ. Для этого нужна практика. Компетенции предпринимателя несколько шире и включают обладание способностью принимать эффективные решения даже при недостатке информации. Поэтому программы бизнес-образования строятся в виде тренингов, деловых игр с максимально глубоким вовлечением слушателей в процесс обучения. Основной фигурой в аудитории является слушатель, а преподаватель должен организовать дискуссию с привлечением собственного опыта, заданий, тестов и вопросов.

Вузовское и дополнительное – бизнес-образование не противоречат друг другу, но имеют ряд существенных отличий [1].

1. Характер вузовского образования носит фундаментальный характер и ориентировано на получение знаний (запоминаний), правил и законов (систематизация), применение их в статичной среде (навыки), на выработку однозначного выбора (вывода). Дополнительное бизнес-образование является прикладным и требует освоения профессиональных (прикладных) знаний (квалификации), инициативности, способности к самоотдаче, готовности принимать решения, брать на себя ответственность за риск и других качеств лидера.

2. Процесс вузовского образования рассчитан на получение общей эрудиции и глубоких профессиональных знаний, в то время, как бизнес-

образование направлено на развитие управленческих навыков и умение принимать эффективные решения при недостатке релевантной информации.

3. Цель вузовского образования – получение хорошей профессии, а цель бизнес-образования – подготовка к карьере руководителя.

4. База, на которой строится вузовское обучение, – это профессиональные научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, а дополнительное бизнес-образование строится на опыте ведения реального бизнеса.

5. Преподаватели в вузах – это доктора и кандидаты наук (в основном теоретики), а в бизнес-школах – менеджеры практики и бизнес-консультанты (желательно с ученой степенью).

6. Программы в вузах основаны на детализированных академических стандартах, разработанных в министерстве образования, а в дополнительном бизнес-образовании программы отличаются гибкостью и высокой адаптивностью к потребностям рынка.

7. Вузовское образование является равнодоступным для всех слоев населения, а бизнес-образование ориентировано на небольшую группу амбициозных людей, стремящихся к успеху.

8. Бизнес-образование всегда платное, дорогое и основано на самокупаемости, оно готовит бизнесменов, способных создавать новые рабочие места в экономике.

Но самым важным вопросом, особенно на начальной стадии бизнес-обучения, является формирование у слушателей навыков самостоятельных действий, позволяющих приобрести финансовую и личностную независимость. На наш взгляд целесообразно строить начальные программы бизнес-образования (старт-ап школы) по модульному тематическому принципу в основе которого лежат практические действия.

1 модуль – идея. Здесь слушатели должны приобрести практические навыки генерирования идей, от подавления инерции мышления различными методами (мозговая атака, морфологический ящик, контрольные вопросы, метод аналогий и т. д.) до научных методов теории решения изобретательских задач (ТРИЗ). Итогом освоения этого модуля должна стать коллективно разработанная и обоснованная идея будущего бизнеса.

2 модуль – информация. Необходимо изучить формы ведения и организации бизнеса, его правовую основу, лицензирование, сертификацию, таможенное законодательство и др. Ключевым элементом в этом модуле должно стать составление бизнес-плана для предпринимательской идеи, принятой в предыдущем модуле. Слушатель должен собрать все необходимые сведения и изложить их в форме, удобной для постоянного контроля и проведения необходимых изменений и дополнений.

3 модуль – ресурсы. Он включает в себя деятельность по доведению программы, изложенной в бизнес-плане, до коммерческого успеха,

используя личный, человеческий ресурс, мотивацию, тайм-менеджмент, финансы, маркетинг, рекламу, кадровая политика и многое др. Досконально изучить за короткий срок все эти дисциплины невозможно. Но это и не требуется от слушателя. Он должен определить главное и направить усилие коллектива на успешное решение поставленных задач.

Организацию бизнес-обучения целесообразно проводить в небольших группах по 12–16 человек. В группе организуются виртуальные фирмы по 3–4 человека с распределением обязанностей и иерархическим управлением. Каждая такая фирма коллективно решает поставленные преподавателем практические задачи в виде тестов и практических заданий. Важным элементом обучения должна стать организация соперничества, конкуренции между отдельными фирмами. Это позволит повысить сплоченность команды и «выживаемость» коллектива.

Однако следует отметить, что компетенции, полученные слушателями таких курсов, будут способствовать широте охвата вопросов по управлению бизнесом, но не позволят глубоко вникнуть в отдельные вопросы его ведения. Этим должны заниматься бизнес-консультанты.

Такие подходы к построению программ дополнительного бизнес-образования являются рациональными, и дополняют основные учебные курсы. Следующей ступенью подготовки высшего управленческого звена должны стать программы МБА.

Создание системы бизнес-образования дает значительный экономический и социальный эффект. Целеустремленная и грамотная часть молодежи, окончившая бизнес-школы, сформирует класс свободных предпринимателей, способных обеспечить дальнейшее развитие национальной экономики страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Мясоедов, С.** «Классики» против «бизнесменов»? / С. Мясоедов // Экономика России: XXI век. — № 21. — 2006. — С. 42–43.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Карпенко Светлана Владимировна

Михарева Валентина Алексеевна

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации

В условиях широкой информатизации всех сфер жизнедеятельности общества принципиально особое значение приобретают проблемы подго-

товки квалифицированных специалистов в области маркетинговой деятельности. Использование современных информационных технологий в образовательных программах напрямую связано с повышением эффективности бизнес-образования. В частности, формированию информационной компетентности маркетологов способствует использование в учебном процессе: специализированных маркетинговых модулей, входящих в состав больших программных комплексов: «Галактика», «Парус – Корпорация», а также продуктов категории CRM; аналитических программ, таких как SPSS, Statistika, «Forecast Expert», «Бизнес-Прогноз» и др.; узкоспециализированных программных модулей для отдельных маркетинговых задач, предприятий или сегментов рынка и др. Вместе с тем, анализ образовательного стандарта переподготовки по специальности «Маркетинг», на наш взгляд, недостаточно учитывает необходимость повышения информационной компетентности маркетологов.

Безусловно, кроме программ переподготовки следует принимать во внимание и такой формат и соответственно тип программ в сфере бизнес-образования как краткосрочные семинары и тренинги, которые ориентированы на гораздо более широкую публику, включая специалистов и руководителей. Тематика таких программ формируется исходя из спроса и актуальных потребностей, прежде всего, руководителей организаций, соответственно такие образовательные программы более гибкие. Однако, несмотря на наличие актуальных потребностей руководителей и специалистов, весьма значимое (а зачастую и определяющее) влияние при формировании рынка бизнес-образования является не столько спрос, сколько предложение.

Так, изучение зарубежного опыта показывает, что лидеры рынка, как правило, включают в собственные СУБД программных продуктов CRM-концепцию. Обосновывая это тем, что традиционные маркетинговые стратегии, ориентированные на увеличение доли продукта в рыночной массе, как правило, базируются на следующем подходе: «продукт – позиционирование – продвижение – стоимость». Главные усилия в этом случае сосредотачиваются на увеличении количества сделок между продавцом и покупателем, а объем сделок отражает успех воплощения маркетинговой стратегии в практической деятельности организации.

CRM-концепция непосредственно не может быть увязана с увеличением количества сделок. В ее задачи входит увеличение доходности, прибыльности системы продаж и повышение клиентской удовлетворенности. CRM-концепция объединяет все системы, имеющие отношение к контактам с клиентом: управление территориальными продажами, клиентскую поддержку, управление маркетингом и продажами, управление деятельностью, направленной на продвижение продукта. Соответственно в реализацию CRM-концепции должно быть вовлечено большинство корпоративных

служб и подразделений – маркетинг, производство, служба клиентской поддержки, территориальные подразделения продаж и службы сервиса.

Следует отметить, что среди слушателей отечественных учебных бизнес-программ повысились требования к содержанию и формам преподавания, предполагающим использование реальных ситуаций из белорусской деловой практики. Программы, построенные только на западном материале, уже не пользуются повышенным спросом и популярностью. Руководители, обеспечивающие выживание и развитие организаций в непростых экономических условиях, уже не хотят изучать темы, которые не приносят немедленную пользу в их повседневной деятельности.

Поэтому при изучении CRM-концепции слушателей интересуют, в первую очередь, подходы к решению конкретных задач, адаптированных к их практической деятельности (отраслевой специфике):

- получение своевременной информации по истории продаж и взаимоотношений с клиентом, что будет направлено на увеличение объемов дополнительных и перекрестных продаж;
- повышение чувства удовлетворения у клиента, способствующее совершению повторной покупки;
- снижение расходов на сопровождение продаж и дистрибуцию;
- определение целей в рекламе таким образом, чтобы повысить вероятность принятия предложения организации потенциальными покупателями;
- использование интернет-решений для того, чтобы снизить долю прямых персональных продаж и количество дистрибьюторских каналов;
- управление взаимоотношениями с клиентом, вместо того чтобы управлять продукцией;
- снижение расходов на клиентское сопровождение;
- использование информации о продуктах сотрудникам подразделения обслуживания в максимально возможном формате, чтобы они смогли ответить на любой вопрос клиента и др.

Такой подход в изложении учебного материала дает возможность сочетать процесс обучения с воплощением полученных знаний и навыков на практике, что существенно повышает общую эффективность получаемого бизнес-образования. Безусловно, что предложить такой подход в обучении и соответствующую учебную программу, с учетом особенностей отраслевой специфики, в Республике Беларусь смогут единицы, а оплатить обучение – только крупные компании, которые начинают больше выступать в роли корпоративных заказчиков.

Для более активного внедрения информационных технологий в образовательный процесс в целях повышения профессиональной компетентности целесообразно более активно осуществлять поиск новых технологий интеграции образовательных учреждений и коммерческих структур.

Развитие партнерства бизнеса и образовательных учреждений позволит получать конкретную и вполне ощутимую выгоду. Участие в проектах, финансируемых бизнесом, будет способствовать повышению квалификации преподавателей вузов, а также обмену знаниями со специалистами, работающими на предприятиях, что позволит находить оптимальные решения бизнес ситуаций. И самое важное использовать имеющиеся материально-технические и интеллектуальные ресурсы партнеров в учебном процессе.

ПРОЦЕСС ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Касперук Александр Анатольевич

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

К концу XX в. скорость технологического обновления в экономике достигла такой величины, что профессиональные знания стали устаревать еще до того, как выпускники успевали применить их на практике. Статистика констатирует, для того чтобы быть успешным, человеку приходится менять место и направление работы в среднем примерно 3–5 раз в жизни. Отсюда претензии к системе высшего образования и определенная неспособность работодателей «доучить на производстве».

Целевая подготовка специалистов как идеальная модель равновесия спроса и предложения на практике демонстрирует проблемы, связанные с демотивацией специалиста, кризисными явлениями в экономике и на предприятии, снижением статуса профессии, возвратом стоимости обучения и т. д. Несомненно, что целевая подготовка хороша при «масштабах заказа», поэтому вуз должен искать собственные механизмы управления учебным процессом в контексте внешнего маркетинга образовательных услуг. В России, решая эту задачу, пошли по пути развития университетов как учебно-научно-инновационных комплексов, где вуз сам проектирует организационные структуры и образовательные программы по заказу предприятий. Стратегия задана, с одной стороны акцент на вуз, где определяются соответствующие структурные подразделения, с другой перенос образовательного процесса на предприятие.

Белорусские предприятия только начинают двигаться к постиндустриальному производству, они не формализовали свои новые бизнес-процессы, не регламентировали требования к кадровому обеспечению и т. д. Бизнес-образование и бизнес-сообщество активно должны создавать и развивать систему учреждений и организаций, ориентированных на удовлетво-

рение потребностей в управленческих знаниях и умениях лидеров бизнес-среды. Процессы институционализации бизнес-образования направлены на формирование устойчивых моделей эффективного взаимодействия бизнес-школ с бизнес-средой. Исторически содержание процесса институционализации бизнес-образования в странах было различным – от известного «Кадры решают все» до развития и укрепления собственно системы бизнес-образования по программам ВВА и МБА. Причем сравнительные характеристики требований к слушателям Высшей партийной школы и американским школам бизнеса показывают значительное количество совпадений. Слабостью первого подхода стала, прежде всего, инертность к динамике изменений социальных условий жизни, низкая адаптивность.

Рассматривая бизнес-образование (Businesseducation) в качестве элемента образовательной системы, надо признать, что оно в полной мере отражает состояние и проблемы развития бизнес-сообщества, как на национальном уровне, так на мировом рынке.

Для актуализации процесса институционализации бизнес-образования и бизнес-сообщества необходимо:

- развивать в национальном образовательном пространстве новые методологические разработки проблем интеграции системы бизнес-образования РБ в мировой рынок образовательных услуг. У многовекторной политики должна быть многовекторная экономика;

- обеспечивать устойчивость конкурентных позиций вуза в сфере экономического и бизнес-образования на рынке образовательных услуг путем формирования культуры качества, поддерживать с одной стороны, базовые компетенции выпускника, а с другой, дополнительные компетенции с учетом требований рынка труда и возможности адаптации выпускников;

- развивать систему объективной и адекватной информационной базы на основе статистического и маркетингового мониторинга функционирования бизнес-образования и бизнес-сообщества.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В БИЗНЕСЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Климов Юрий Валерьевич

Белорусский государственный экономический университет

В процессе хозяйственной деятельности организации часто встречаются ситуации, когда показатели интересующего процесса необходимо получить в будущем времени. Однако абсолютно точно предсказать собы-

тия в будущем невозможно, исходя из известных вероятностных, статистических и эмпирических принципов. Поэтому возникает потребность в специальных научных исследованиях конкретных перспектив развития какого-либо процесса, а именно в прогнозировании.

Изменение экономических показателей чаще всего отражается временными рядами, которые показывают совокупность последовательных наблюдений, упорядоченных во временной последовательности.

Процесс прогнозирования экономических рядов состоит в определении и выделении закономерностей, которые объясняют динамику изменения исследуемого процесса в прошлом, для использования его дальнейшего развития в будущем. Для успешного осуществления процесса прогнозирования необходимо, чтобы в анализируемом временном ряде соблюдались свойства полноты информации (достаточная длина) и непрерывности (отсутствие пропусков).

В общем процесс прогнозирования включает следующие этапы:

1. Постановка задачи для прогноза.
2. Предварительная обработка исходных данных.
3. Определение моделей прогнозирования.
4. Оценка параметров выбранных моделей.
5. Проверка на адекватность выбранной модели.
6. Выбор оптимальной модели для прогнозирования.
7. Построение прогноза по выбранной модели.
8. Анализ полученных результатов.

При выборе кривой роста и предварительной модели прогнозирования используется визуальный метод, по которому подбирают кривую, наиболее точно описывающую исследуемый процесс. Для этого может использоваться прикладная программа Microsoft Excel, в которой в табличной форме вводятся исходные данные, визуально подбирается подходящая кривая и автоматически рассчитываются параметры выбранной модели.

Одним из самых распространенных методов сглаживания временных рядов является метод скользящей средней. Скользящие средние позволяют выявить тенденцию в развитии исследуемого процесса и выделить компоненты временного ряда, а также подготовить данные для построения модели прогнозирования. Сглаживание может осуществляться с использованием методов простой скользящей средней (SMA), взвешенной скользящей средней (WMA) и экспоненциальной скользящей средней (ЕМА).

Практическая реализация модели при прогнозировании по кривым роста возможно только после проверки адекватности и оценки точности полученных теоретических результатов. Адекватность предполагает визуальную проверку и исключение случайных значений, определение величины достоверности аппроксимации. Аппроксимация (сглаживание)

выполняется таким образом, чтобы график функции кривой роста располагался на минимальном удалении от исходных значений. При этом величина достоверности аппроксимации для различных моделей должна быть приближена к единице. Окончательный выбор оптимальной модели для прогнозирования производится по этому показателю.

ИННОВАЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

Клюй Татьяна Анатольевна

Белорусская медицинская академия последипломного образования

В здравоохранении под инновациями понимают целенаправленные преобразования в отрасли, направленные на повышение эффективности использования ресурсов и качества оказания медицинской помощи, а также максимальное удовлетворение потребности населения в услугах здравоохранения.

Одним из условий осуществления инновационной деятельности в здравоохранении является подготовка специалистов, умеющих принимать решения на основе анализа оценки текущей и перспективной экономической ситуации, добиваться оптимального результата при наименьших затратах, способных решать, какие экономически эффективные мероприятия следует осуществить для предоставления пациентам высококачественной медицинской помощи.

Преподавание занятий на кафедре экономики и бухгалтерского учета в здравоохранении с курсом медицинской информатики в Белорусской медицинской академии последипломного образования осуществляется с широким применением инновационных образовательных технологий.

С целью обновления содержания образования каждые два года изменяются учебные программы, учебно-тематические планы. При формировании плана повышения квалификации и переподготовки учитываются вопросы, направленные на улучшение медико-экономической эффективности учреждений здравоохранения, оптимизации использования ресурсов, привлечения дополнительных источников финансирования, совершенствования механизма ценообразования, внедрения ресурсосберегающих технологий.

Увеличивается объем знаний, изменяется и усложняется содержание лекций, практических занятий, тематических дискуссий, совершенствуются формы и методы обучения, аттестация знаний слушателей, используются компьютерные тесты, ситуационные задачи.

Важнейшими задачами на кафедре являются совершенствование знаний по теоретическим основам учета и экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности, по методике анализа экономических операций, углубление навыков самостоятельной оценки финансово-хозяйственной деятельности учреждений здравоохранения для принятия грамотных решений; совершенствование экономических методов управления с применением анализа и оценок эффективности деятельности организации здравоохранения, повышение квалификации по вопросам экономики здравоохранения в рыночных условиях, проведение экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждений здравоохранения.

Процесс обратной связи со слушателями – наиболее важная составляющая деятельности системы управления качеством в условиях требований стандартов ISO 9000.

Реализация подобной стратегии на кафедре стала возможной благодаря изучению удовлетворенности слушателей качеством предоставляемых услуг. Единые подходы к организации учебного процесса позволяют сравнивать степень удовлетворенности качеством обучения и оперативно устранять выявленные недостатки.

На кафедре постоянно проводится анкетирование слушателей – мониторинг удовлетворенности качеством образования. Важным моментом в определении степени удовлетворенности качеством преподавания является системный подход, а не разовое анкетирование. Это позволяет вести сравнительную аналитическую работу, получать более объективную информацию.

Анкета включает ряд вопросов, в том числе:

1. Оцените актуальность предлагаемого материала.
2. Оцените долю новой теоретической информации.
3. Оцените долю полезной теоретической информации.
4. Оцените долю новых практических умений, навыков.
5. Оцените долю информации, не соответствующей теме курса.
6. Практические знания, навыки, которые Вы усвоили на занятиях.
7. Перечислите практические умения, навыки, которые Вы внедрите на рабочем месте.
8. Дайте оценку уровню технического освещения кафедры.
9. Достигнута ли цель Вашего обучения.
10. Достаточно ли, на Ваш взгляд, обеспечение оборудованием интернет-классов, библиотеки учебно-методической и периодической литературой по специальности.

Результаты показали, что слушатели кафедры отмечают высокий уровень теоретической и практической подготовки, постоянное улучшение учебного процесса, совершенствование технологий для реализации инно-

вационной составляющей образовательного процесса и повышения его качества. Подавляющее количество слушателей положительно оценивают актуальность предлагаемого материала, долю полезной теоретической информации и долю новых практических умений. Интегральная оценка удовлетворенности составила 82%. Проблемные места: условия проживания в общежитиях, недостаточное обеспечение классов компьютерной техникой и мультимедийным оборудованием, удовлетворенность отношениями слушатель-библиотека.

По результатам мониторинга проводятся корректирующие действия, позволяющие повысить удовлетворенность слушателей. Делаются определенные выводы о работе преподавателей кафедры. Однако для объективного мнения необходимо знать мнения обеих сторон. Может быть, во избежание однобокости суждения нужно проводить анонимное анкетирование не только слушателей, но и преподавателей. Имеет смысл разработать анкеты для преподавателей, в которых бы затрагивались различные вопросы, связанные с оценкой всех сторон обучения.

Повышение требований рынка к профессиональной компетенции специалистов требует совершенствования методического и информационного обеспечения образовательного процесса, повышения экономической эффективности затрат на организацию образовательного процесса.

Решение данной задачи требует подготовки слушателей к инновационной деятельности в условиях современного здравоохранения, как наиболее важной ступени, которая обеспечивает получение специалистом профессиональных знаний на более высоком уровне, способствуя его профессиональному становлению и формированию инновационного потенциала.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Указ** Президента Республики Беларусь «О порядке формирования и использования средств инновационных фондов.

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МОБИЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Колодник Татьяна Дмитриевна

Белорусский государственный университет физической культуры,
Институт туризма

В условиях рынка успех бизнеса во многом зависит от прогнозов, при реализации которых активная роль отведена маркетинговым исследованиям. Развитие мобильных устройств позволяет не только рекламировать

товары и услуги, но и использовать их функциональность в исследовательских целях. Например, сочетать прямую рекламу и оперативные исследования при проведении акций, распродаж или иных маркетинговых мероприятий. К основным преимуществам использования мобильных технологий в маркетинге можно отнести – количественный и качественный охват целевых групп, возможность фильтрации информации, оперативность получения данных и некоторые другие.

Мобильный маркетинг – это комплекс маркетинговых мероприятий, направленный на продвижение товаров или услуг с использованием средств сотовой связи [1]. По утверждениям экспертов мобильные приложения – один из перспективных маркетинговых каналов. Мобильность позволяет маркетологам проводить разбивку целевой аудитории по сайтам, моделям телефонов, демографии и местоположению – все эти факторы могут быть очень полезными для рекламодателей [2]. Главной задачей мобильного маркетинга является привлечение заинтересованных клиентов и повышение доходов компаний за счёт использования в маркетинге сервисов мобильной связи.

Современный рынок мобильных технологий представлен новейшими решениями, в числе которых iPad, iPhone, планшеты, ноутбуки, смартфоны, Wi-Fi, 4D и т. д. Мобильные технологии отличает непрерывное совершенствование, увеличение числа пользователей, интерактивность, абсолютная персонафицированность, возможность доступа в сеть Интернет. Постоянно растет число мобильных игр, карт и других программных приложений, позволяющих размещать рекламную информацию на основе интерактивного медийного контента.

В статье рассмотрены вопросы использования мобильных технологий в маркетинговых исследованиях.

Мобильный бизнес сравнительно давно использует базы данных своих клиентов для продвижения новых видов услуг и сопутствующих товаров. Отдельные местные компании смещают маркетинговые акценты и также используют SMS-рассылки в рекламных целях.

Проведение исследований с использованием мобильных технологий возможно при наличии клиентской базы. В связи с переходом от массового к дифференцированному маркетингу особую популярность приобретают CRM-системы (Customer Relationship Management), то есть системы управления взаимоотношениями с клиентами [3]. Обычно формирование клиентской базы проходит во время проведения различных мероприятий, при оформлении подарочных и бонусных карт, по результатам посещения сайтов, когда клиенты по личной инициативе предоставляют информацию о себе и своих предпочтениях.

Маркетинговые исследования с использованием мобильных сервисов могут быть количественными, описательными, причинно-следственными и иными. Основными направлениями исследований могут выступать: опре-

деление возможностей в маркетинге, изучение целевой аудитории, потребительского спроса, ассортиментных товарных предложений и т. п. Взаимодействия бизнеса с целевой аудиторией с использованием мобильных технологий – это различные интерактивные медиа-проекты и акции стимулирования продаж, участие потребителей в создании новых товаров или услуг и т. п.

В таблице показаны примерные направления маркетинговых исследований и методы получения данных с использованием мобильных технологий.

Таблица

Примерные направления исследований и методы получения данных

НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ	Изучение целевой аудитории	МЕТОДЫ ПОЛУЧЕНИЯ ДАННЫХ								
		SMS-акции	SMS-викторины	SMS-интервью	SMS-голосования	Мобильный контент	Мобильные баннеры	Мобильные комьюнити	ICB (Interactive Cell Broadcast) – Тизерные сообщения	IVR (Interactive Voice Response) – голосовые сервисы
		SMS-акции	SMS-викторины	QR-коды	MMS-акции	Java-приложения, игры	SMS-опросы, голосования	Мобильные комьюнити	ICB	IVR
		SMS-акции	WAP-сайты	QR-коды	MMS-акции	Java-приложения, игры	SMS-опросы, голосования	Мобильные комьюнити	ICB	IVR

В определенной мере успех маркетинговых исследований зависит от выбора методов получения данных на основе использования мобильных сервисов, обеспечивающих получение информативных сведений в краткие сроки.

Мобильные методы получения данных (голосовые сервисы, обратную связь на основе SMS и MMS технологий, тизерные сообщения, мобильные комьюнити, панельные исследования на основе Java-приложений, исследования популярности мобильного контента, опросы) отличает целевая направленность, персонифицированность и оперативность отклика. К основным методам получения данных с использованием мобильных технологий можно отнести: SMS-голосования, викторины, лотереи, игровые шоу, IVR-сервисы, СМІ, чаты, WAP-технологии и некоторые другие.

В рамках отдельной статьи максимально развёрнуто раскрыть направления маркетинговых исследований с использованием мобильных технологий и методы получения данных не представляется возможным. Однако краткий обзор, как направлений исследований, так и методов получения данных вскрывает возможность получения первичных данных, имеющие особую ценность в маркетинговых исследованиях и прогнозах.

Бизнес-компании могут оценивать применение мобильных технологий в маркетинге за счет использования их сервисов в исследовательских целях.

Существенными преимуществами использования мобильных технологий в маркетинговых исследованиях можно считать актуальность информации, невысокую стоимость фокусированных прямых контактов и значительную степень вовлеченности целевых групп в исследования. К преимуществам использования мобильных технологий в маркетинговых исследованиях можно отнести сравнительно низкую стоимость прямых контактов с целевыми группами и актуальность полученных данных.

Вместе с тем стоит подчеркнуть важность наличия максимально информативных исследовательских методик, а также требования законодательства и ограничения, в числе которых: отсутствие подключений к отдельным сервисам, консерватизм и психологические особенности респондентов, экономические, социальные, культурные и иные ограничения.

В заключение отметим, что мобильный маркетинг продолжит своё развитие, основываясь на усовершенствовании технических устройств и разработке для них новейших программных приложений.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Мобильный** маркетинг // Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Wikipedia, 2014. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>. – Дата доступа: 27.11.2014.

2. **Ежов, А.** Мобильный маркетинг... в деталях / А. Ежов // Новости маркетинга. – 2009. – № 1.

3. **Маркетинговые** исследования : учеб. пособие / А. П. Дурович. – Минск : ТетраСистемс, 2009.

ТОВАРНЫЙ ЗНАК КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ БИЗНЕСА

Коробкин Анатолий Зиновьевич

Шеметова Кристина Александровна

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации

Почти полвека назад известный канадский социолог Маршалл Маклюэн говорил: «Классная комната не может сравниться с блеском, успехами и престижем образования, которое дает реклама». Другой крупнейший ученый, американец Д. Поттер, чуть позднее отмечал: «По широте социального влияния рекламу можно сравнить с такими давнишними институтами, как

школа и церковь». Реклама «воспитывает» в наши дни многомиллионную аудиторию. Популярную поговорку, что нас встречают по одежке, можно переформулировать, что встречают нас и нашу деятельность по рекламному обеспечению. Престиж, статус во многом порождаются веером символических свойств, «излучаемых» рекламой. Уже давно реклама признана одним из важнейших социальных феноменов. Положителен он или отрицателен – вот о чем спорят обычные люди. И здесь важную роль играет такой объект, идентифицирующий товар или услугу, как товарный знак.

С развитием товарно-денежных отношений в Республике Беларусь все более важным элементом инновационной экономики становятся такие объекты промышленной собственности, как товарные знаки. Рыночный механизм чутко улавливает реакцию потребителя на производимый товар. Поэтому в индивидуализации предлагаемых товаров в равной степени заинтересованы и потребители и производители. Одним из средств индивидуализации продукции является товарный знак. Наряду с отличительной функцией товарный знак вызывает у потребителей определенное представление о качестве продукции. Являясь своего рода визитной карточкой организации, товарный знак обязывает организацию дорожить своей репутацией и постоянно заботиться о повышении качества продукции. Одной из важных функций товарного знака является реклама выпускаемых изделий, поскольку завоевавший доверие товарный знак способствует продвижению любых товаров, маркированных данным знаком. Известно, что на мировом рынке цена изделий с товарным знаком в среднем на 15–25% выше, чем цена анонимных товаров.

Без товарного знака товар безликий. С чужим товарным знаком товар считается контрафактным.

Человек приобретает различные товары и услуги, чтобы удовлетворить конкретные нужды и потребности. При этом он предпочитает покупать те товары, качество которых не вызывает сомнения. Нередко такой гарантией для покупателей является знакомый ему товарный знак, и очень может быть, что товары с таким знаком он уже потреблял.

На современном этапе особое значение уделяется таким понятиям, как товарный знак, торговая марка, бренд. Это в первую очередь связано с тем, что происходит постоянное увеличение количества товаров и услуг на торговых рынках страны. Достаточно сказать, что только непродовольственных товаров насчитывается около 450 тыс. наименований и 1,5 млн их разновидностей. В этой связи особую значимость приобретает правильное использование понятий товарный знак и бренд.

В условиях быстрого обновления товарного ассортимента особенно заметен массовый переход от создания образа конкретного товара к собирательному образу товарных семейств. И этот собирательный образ

выступает образом организации-производителя в качестве символа более высокого порядка. Запоминающийся потребителю товарный знак – эмблема товара или организации, нередко сливающихся в один символ, обеспечивает преемственность благожелательного отношения к конкретным, видоизменяющимся со временем товарам (услугам).

Товарный знак – это любое название, знак, символ, рисунок ли их комбинация, используемые для обозначения товаров организации и отличающие их от товаров конкурентов, знак является отличительным лицом организации, что повышает его конкурентоспособность на рынке.

Можно выделить определенные сущностные признаки товарного знака как средства индивидуализации:

- товарный знак является результатом интеллектуальной деятельности, на который установлено исключительное право;
- является условным символическим обозначением;
- является образным и индексальным знаком, воплощенным в материальных носителях, доступных восприятию человека;
- является средством индивидуализации продукции (товаров);
- размещается на самом товаре или продукции, на упаковке или сопроводительной документации;
- предназначен исключительно для коммерческого использования в предпринимательской деятельности;
- обладает срочным характером охраны и использования;
- способен быть предметом сделки (передаваться другим лицам по лицензионному договору);

Основные функции товарного знака:

- свидетельство высокого качества товара;
- вызывает доверие покупателя благодаря благоприятному имиджу владельца товарного знака;
- осуществляет контроль за качеством товара.

Для успешного бизнеса необходим свой зарегистрированный товарный знак. На зарегистрированный товарный знак выдается свидетельство. Свидетельство на товарный знак удостоверяет приоритет товарного знака, исключительное право владельца на товарный знак в отношении товаров, указанных в свидетельстве, и содержит изображение товарного знака.

Никто не может использовать охраняемый на территории Республики Беларусь товарный знак, на который выдано свидетельство, без разрешения его владельца. Нарушением прав владельца товарного знака признаются: несанкционированные изготовление, применение, ввоз, предложение к продаже, продажа и иное введение в гражданский оборот или хранение с этой целью товарного знака или товара, обозначенного этим знаком, или

обозначения, сходного с ним до степени смешения, в отношении однородных товаров, а также неоднородных товаров, обозначенных товарным знаком, признанным общеизвестным в Республике Беларусь.

Новые технологии печати и современные тенденции в разработке дизайна логотипов в настоящее время позволяют создавать товарные знаки, которые отражают в себе многие инновационные подходы в дизайне. Требования, которые предъявлялись к разработке товарных знаков ранее, заключались в лаконичности, простоте формы, использовании минимального количества цветов.

Можно выделить следующие основные актуальные тенденции и методы разработки товарного знака: Объединение знака с орнаментом фирменного стиля, использование трехмерной графики, использование каллиграфии.

Таким образом, учитывая современные тенденции развития дизайна и представления информации, разработка и продвижение национальных товарных знаков является современным направлением в бизнес-образовании и непременным условием успешного ведения бизнеса.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Королева Светлана Евгеньевна

Международный университет «МИТСО»

Экспертами установлена прямая зависимость между валовыми экономическими показателями экономики и спросом на бизнес-образование: чем более неустойчивой становится экономика, тем больше спрос на программы MBA, поскольку потенциальные студенты в период кризисов предпочитают делать перерыв в карьере и повышать квалификацию. Однако отмеченная зависимость действует скорее в развитых странах, чем в развивающихся. В развивающихся странах в силу низких среднедушевых доходов экономический кризис не привел к повышению спроса на услуги бизнес-образования, а, наоборот, способствовал его падению.

В Республике Беларусь проблема развития и повышения качества бизнес-образования является особенно актуальной, так как более половины белорусских управленцев и предпринимателей имеют техническое образование, которое явилось стартовой площадкой для продвижения по карьерной лестнице. Объяснений этому может быть несколько: техническое образование в СССР и Республике Беларусь всегда было популярно и престижно; в эту категорию попали специалисты с образованием в области

естественных наук (физики, математики, химии и т. д.); современная управленческая деятельность требует людей, имеющих рациональный склад мышления, способных если не к оптимальному, так хотя бы рациональному планированию и организации производственного процесса с минимальными издержками. В Республике Беларусь бизнес-образование, в основном, идет по следующим направлениям:

- получение второго высшего образования;
- обучение по различным программам магистерской подготовки, прежде всего MBA (Master of Business Administration);
- переподготовка и повышение квалификации.

Наибольшую известность получила Высшая школа управления и бизнеса БГЭУ, где второе высшее экономическое образование получают более 2800 человек.

Одним из основных направлений бизнес-образования является обучение по программам MBA (Master of Business Administration), цель которой – формирование профессиональных управленческих навыков развития предыдущего опыта работы в бизнесе и менеджменте, получение новых знаний об организациях, действующих в современной деловой сфере, применению полученных знаний в различных, в том числе и не типичных, деловых ситуациях, подготовка к управлению в условиях перманентных изменений и неопределенностей. Обычно миссию MBA определяют, как формирование менеджеров международного уровня с глобальным видением и транснациональной культурой к решению задач в любой сфере бизнеса и развитие цивилизованного менеджмента и бизнеса в Республике Беларусь. Задачи программы MBA в общем и кратко можно определить следующим образом:

- подготовить слушателей к ролям лидеров и реформаторов в бизнесе;
- развить в них стратегическое мышление, предпринимательское отношение к инновациям;
- развить у слушателей умение применять знания в области бизнеса, творческое отношение к деловым проблемам в разных ситуациях;
- сформировать и развить у слушателей межличностные навыки работы.
- развить способности к самоменеджменту, непрерывному повышению своей квалификации.

Формирование национальной системы бизнес-образования как особого образовательного кластера, способного в ближайшем будущем стать стимулятором инновационных процессов в экономике страны, требует решения следующих задач:

- определение нормативно-правового статуса выпускников системы бизнес-образования (прежде всего, магистров) на рынке управленческого труда;

- содействие привлечению инвестиций в систему бизнес-образования;
- активизация участия национальных бизнес школ в международных аккредитационных системах;
- поощрение развития в Беларуси международных образовательных проектов, на базе национальных бизнес школ [1].

Для придания бизнес-образованию авторитета, эффективности и соответствия современным требованиям необходимо создать в Беларуси ведущую (национальную) бизнес-школу, работающую на уровне международных стандартов. Реализация проекта по созданию флагмана бизнес-образования – это не только ее размещение, но и подготовка преподавательских кадров, разработка кейсов, тренинговых систем (деловых игр) и других компонентов, необходимых для обучения на современном уровне. В ближайшие два года в России появятся две национальные бизнес-школы, которые, по мнению руководства России, должны составить конкуренцию Гарварду и Стэнфорду. Одна из школ будет организована «с нуля» в Москве. Вторая будет создана на базе факультета менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета. Правительство России выделяет более 300 млн долларов для осуществления этого проекта. В нашей стране представляется возможным вариант создания бизнес-школы на базе Института бизнеса и менеджмента технологий БГУ – признанного лидера бизнес-образования Республики Беларусь. Институт, с одной стороны, является структурным подразделением БГУ и может использовать имидж и ресурсы ведущего белорусского университета. С другой стороны, Институт имеет очень высокую степень автономии и значительный опыт работы в сфере бизнес-образования. Институт бизнеса и менеджмента технологий единственный в стране, кто реализует программу MBA на английском языке. Цель создания национальной школы бизнеса международного уровня – это построение фундамента белорусской системы подготовки управленческих кадров по приоритетным направлениям рыночной экономики.

Основными задачами бизнес-школы являются:

- разработка и реализация программы подготовки управленческих кадров для государственных предприятий;
- создание, апробация и распространение инновационных образовательных технологий. Прежде всего это создание соответствующих кейсов, тренинговых систем, деловых игр и т. д., а также внедрение элементов дистанционного обучения, учитывая специфику деятельности менеджеров и их ограниченные возможности по длительному отрыву от производства;
- подготовка преподавательских кадров и оказание учебно-методической помощи бизнес-школам, которые будут создаваться и функционировать в регионах. Привлечение для преподавания в бизнес-школах опытных управленцев-практиков и практикующих экономистов;

- учебно-методическое обеспечение бизнес-образования (разработка стандартов и нормативных документов, создание учебников и учебных пособий, обобщение опыта, проведение научно-практических конференций, симпозиумов, семинаров и т. д.);

- формирование и широкое развитие устойчивых связей учебного процесса в бизнес-школах с реальным бизнесом, практикой;

- развитие международного сотрудничества по проблематике бизнес-образования, пропаганда белорусской экономической модели за рубежом, реализация международных проектов, способствующих интеграции белорусской системы образования в международное образовательное пространство.

Реализация поставленных задач позволит создать в Республике Беларусь современную систему бизнес-образования и сформировать новую формуляцию менеджеров.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Перспективы** инновационного развития Республики Беларусь : сб. науч. статей III Межд. науч. конф., Брест, 26–28 мая 2012 г. / Брестский гос. техн. ун-т ; редкол.: А. М. Омелянюк (отв. ред.) [и др.]. – Брест : Издательство БрГТУ, 2012. – С. 336.

КОНСОРЦИУМ УНИВЕРСИТЕТОВ – ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ

Костина Татьяна Александровна

Государственный институт управления и социальных технологий БГУ

Развивающейся институциональной моделью университетского образования является консорциум университетов, то есть коммерческое предприятие в сфере коммуникационных и административных услуг по предоставлению учебных курсов для дистанционного обучения на базе образовательных технологий, разработчиками которых являются традиционные университеты, входящие в консорциум. Консорциум университетов выполняет координирующую функцию, используя современные информационные технологии. Консорциум университетов помогает можно сказать обеспечить брокерскую связь между традиционными университетами и студентами. Консорциум университетов может предоставлять курсы подготовительные, высшей школы и аспирантуры, обучающие программы

продолженного образования, что в результате абитуриентам дает возможность дистанционно получить степени и сертификаты университетов.

Реализация институциональной формы университетского образования может быть продемонстрирована на примере Открытого обучения Австралии (Open Learning Australia – OLA) – консорциума, состоящего из 13 традиционных университетов, предоставляющего обучение австралийцам без какой-либо дискриминации по около 150 курсам, охватывающим предметные области: бизнес, технологии и прикладные исследования, искусство, социальные науки. Постоянно находятся в разработке около 100 новых учебных программ. OLA не имеет предварительных требований и ограничений на число студентов по сравнению с традиционным университетским обучением. OLA с телекомпанией ABC создали телевизионную программу по обучению образовательными методиками, которая систематически демонстрируется в ходе обучения. Большинство программ – это не только записанные на пленку лекции, но экспертные оценки и занятия в обстановке, стимулирующей обучение. Часть телепрограмм демонстрируются дважды в неделю, радиопередачи – 1 раз в неделю. Программы, кроме обучения иностранным языкам, имеют субтитры для глухонемых студентов. Австралийские студенты, обучающиеся за рубежом, самостоятельно проводят организационную работу для просмотра программ.

Консорциумом UNILEARN опубликовано достаточно детально проработанное руководство по методикам обучения и может быть приобретено одним пакетом с видеозаписями по обучающим методикам в любом из учебных заведений консорциума. Для оперативной доставки организованы почтовые услуги магазином «книга почтой».

Для исследовательских и обучающих целей предоставляется официальное разрешение на копирование конкретных материалов OLA, как правило около 10% каждой публикации, и запись телевизионных и радиопрограмм OLA. Для других целей запись программ и их трансляция запрещены. Образовательные учреждения могут записывать телевизионные программы для образовательных целей при условии, что они будут вести у себя регистрацию числа сделанных копий и числа студентов, а также вносить плату за лицензию. Просмотр телевизионных программ не обязателен. Материал теле- и радиопрограмм повторяется в печатных учебных материалах.

Учебный год в OLA разделяется на четыре учебных периода по 13 недель в каждом. Большинство курсов оценены в \$305 и предусматривают занятость студента на 1 учебный период. Двойные учебные курсы стоят \$610 и рассчитаны на 2 учебных периода. Плата за каждую учебную программу включает учебные материалы, доступ в библиотеку, рецензирование работ и консультирование студентов, но не стоимость учебников.

Необходимо отметить, что консорциум OLA не является университетом и сам не присваивает ученые степени. Однако многие университеты, входящие в OLA, дают возможность получить ученые степени частично или полностью посредством обучения через OLA.

Во многих случаях результаты предыдущего обучения могут засчитываться для получения степени через OLA. Это могут быть учебные программы, пройденные в другом традиционном или дистанционном университете, а также пройденные в системе продолженного образования. Таким образом, в OLA разработана система трансферта зачетов (баллов).

Оценка результатов обучения по каждой учебной программе осуществляется соответствующим университетом и охватывает аналогичное содержание на соответствующем уровне сложности, что и при традиционном обучении. Как правило, студент должен выполнить по крайней мере 2 задания и сдать 1 экзамен по каждой учебной программе. Специальная договоренность может быть выработана для студентов, проживающих в удаленных местах или имеющих проблемы со здоровьем. В этих случаях может быть назначен экзаменатор (инвигилатор) для приема экзамена в удобном месте и в удобное время для студента.

Библиотеки университетов, осуществляющие поставку курсов через OLA, совместно разработали Информационную Библиотечную Службу Открытого Обучения (OLLIS – Open Learning Library Information Service).

Обучение дистанционными методами бывает изолированным, и некоторые студенты испытывают потребность контактировать с другими студентами для того, чтобы обмениваться идеями, опытом или информацией. Для людей, заинтересованных в подобного рода контактах, OLA формирует группы с информацией об учащих, имеющих сравнительно близкое место жительства друг от друга.

В Австралии разработана схема отсрочек платежей за открытое обучение (Open Learning Deferred Payment Scheme – OLDPS), введенная в 1994 г. Федеральным правительством и позволяющая отсрочить регистрационные взносы в OLA на семестр (любые 2 последовательные учебные периода) при получении займа от Правительства Содружества. На основе схемы взносов за высшее образование (HECS – Higher Education Contribution Scheme), введенной в Австралии в 1989 г., OLDPS относится только к основной плате за каждую учебную программу. Плата за учебники и дополнительные услуги не может быть отсрочена.

Этой схемой могут воспользоваться студенты, отвечающие критериям:

- студенты – граждане Австралии, либо постоянно проживают в Австралии, либо граждане Новой Зеландии, которые к моменту регистрации непрерывно живут в Австралии в течение 2 лет и более;

– не применима к подготовительным программам и курсам продолженного обучения;

– положительно сданных экзаменов должно быть не меньше 50%.

В данном случае форма займа является законным контрактом между студентом и Содружеством и требует от студента начала выплаты займа через налоговую систему, когда его зарплата в неделю превысит конкретный уровень.

Схема финансовой помощи Правительства Содружества AUSTUDY доступна студентам OLA предоставляет финансовую помощь обучающимся 16-ти лет и старше и обязательно полное время, то есть не работающим. Для этого студентам необходимо получать обучение по как минимум трем учебным программам каждый учебный период. Для студента, получающего пособие из Департамента социального обеспечения в случае инвалидности, наличия только одного родителя или по другим причинам, количество университетских курсов может быть уменьшено.

Телеуниверситет как институциональная форма университетского образования функционирует по принципу несколько более глубокой и тесной консолидации ресурсов традиционных университетов, чем в случае консорциума университетов. Телеуниверситет самостоятельно осуществляет разработку и доставку курсов, вручает дипломы и сертификаты, присваивает ученые степени на основе эффективного и плодотворного сотрудничества с профессорско-преподавательским составом, используя классные аудитории и другие ресурсы традиционных университетов.

Эта модель реализовалась в деятельности Национального технологического университета (НТУ) США. Согласно данным справочника по высшему техническому образованию (США), НТУ входит в число американских технических университетов, проранжированных по количеству студентов, которые проходят обучение по программам на получение степени магистра компьютерных и технических наук. Такая популярность была достигнута в том числе благодаря использованию телекоммуникационных технологий, то есть за счет объединения ресурсной базы национальных университетов и предоставлению на этой основе возможности инженерным работникам и управленческим кадрам иметь доступ к подобным ресурсам непосредственно на рабочих местах в корпорациях, государственных учреждениях и других университетах.

НТУ основан в 1984 г. (аккредитован в 1986 г.) как неприбыльное учреждение под управлением Совета попечителей и объединил ресурсы 8 университетов США по разработке и поддержанию дистанционных курсов для дипломированных инженеров и специалистов в сфере технологий и управления. В настоящее время НТУ объединяет ресурсы 46 университетов США. Поскольку большинство пользователей услуг НТУ – это частные и

общественные высокотехнологичные организации, рабочие площадки НТУ в большей мере концентрируются в Силиконовой Долине, Чикаго, Миннеаполисе, Вашингтоне, Бостоне и других технологических центрах. Разработаны два способа присоединения организации к сети НТУ. Первый – членство всей организации, что дает неограниченное число площадок и право влиять на управление университетом и программы путем при участии в Исполнительном Консультативном Совете НТУ. Этим способом пошли 28 организаций. Второй способ – это присоединение нескольких рабочих площадок. К настоящему времени более 100 корпораций, правительственных учреждений и университетов применили его. Наблюдается ежегодное увеличение поступающих. В настоящее время набор составляет свыше 5000 слушателей.

Учебные планы НТУ включают учебные университетские программы и более 350 коротких незачетных курсов по техническим и управленческим темам. Учебные университетские программы НТУ включают более 1000 академических курсов по технологическому управлению, техническим и компьютерным наукам. Курсы проводятся в классных комнатах кампусов университетов – членов НТУ и передаются по Сети на рабочие площадки в США, Мексику и Канаду.

В настоящее время НТУ предлагает программы, ведущие к получению степени магистра в 11 предметных областях. При обучении по программам практически во всех областях (за исключением управления технологиями и дозиметрия) информация может доставляться через спутниковую связь на рабочие площадки. Кроме того, предлагаются незачетные ускоренные курсы, которые называют Программы по передовым технологиям и управлению (Advanced Technology and Management Programs – АТМР).

Таким образом, не меньшее значение, чем «технологическое Know-Now» НТУ, имеет «организационное Know-Now». На базе современных компьютерных и телекоммуникационных технологий развиваются организационные формы университетского образования, представляющие собой компоненты новой образовательной системы, в число которых можно отнести консорциум университетов, телеуниверситет, а также известные и получившие широкое распространение виртуальные классы и университеты.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПУТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСКОГО БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Королева Светлана Евгеньевна

Международный университет «МИТСО»

Государственно-частное партнерство является инновационным инструментом использования возможностей частного капитала и управленческого опыта для реализации инфраструктурных проектов, позволяющих довести уровень развития инфраструктуры до мировых стандартов, тем самым повысив конкурентоспособность Республики Беларусь и качество предоставляемых услуг.

Государственно-частное партнерство – это совокупность форм средне- и значимых задач на взаимовыгодных условиях.

Взаимодействие государства и частного сектора для решения общественно значимых задач имеет давнюю историю, в том числе и в Республике Беларусь. Однако наиболее актуальным ГЧП стало в последние десятилетия. С одной стороны, усложнение социально-экономической жизни затрудняет выполнение государством общественно значимых функций. С другой стороны, бизнес заинтересован в новых объектах для инвестирования. ГЧП представляет собой альтернативу приватизации жизненно важных, имеющих стратегическое значение объектов государственной собственности.

Наиболее показательный опыт государственно-частных партнёрств наработан в Великобритании.

Среди специалистов нет единого мнения о том, какие формы взаимодействия власти и бизнеса можно отнести к ГЧП. Широкая трактовка подразумевает под ГЧП конструктивное взаимодействие власти и бизнеса не только в экономике, но и в политике, культуре, науке и т. д.

В числе базовых признаков государственно-частных партнёрств в узкой (экономической) трактовке можно назвать следующие:

- сторонами ГЧП являются государство и частный бизнес;
- взаимодействие сторон закрепляется на официальной, юридической основе;
- взаимодействие сторон имеет равноправный характер;
- ГЧП имеет четко выраженную публичную, общественную направленность;
- в процессе реализации проектов на основе ГЧП консолидируются, объединяются ресурсы и вклады сторон;

- финансовые риски и затраты, а также достигнутые результаты распределяются между сторонами в заранее определённых пропорциях.

Как правило, ГЧП предполагает, что не государство подключается к проектам бизнеса, а, наоборот, государство приглашает бизнес принять участие в реализации общественно значимых проектов.

В широком смысле к основным формам ГЧП в сфере экономики и государственного управления можно отнести:

- любые взаимовыгодные формы взаимодействия государства и бизнеса;

- государственные контракты;
- арендные отношения;
- финансовую аренду (лизинг);
- государственно-частные предприятия;
- соглашения о разделе продукции (СРП);
- концессионные соглашения.

Современный отечественный и мировой опыт доказывают, что в последнее время активно развивается государственно-частное партнерство (ГЧП) в области образования. Это доказывает то, что государство и бизнес заинтересованы в активном взаимодействии в решении масштабных задач, стоящих сегодня на повестке дня и направленных на решение актуальных социально-экономических проблем. Государственно-частное партнерство (ГЧП) в сфере образования можно представить, как взаимодействие государственных образовательных учреждений и структур бизнеса на основе взаимных интересов для достижения общих целей. Также можно сказать, что это партнерство представляет собой альянс между государством и бизнесом в целях реализации образовательных проектов на основе законодательных актов и специальных соглашений. Анализ законодательства в области ГЧП, в том числе в сфере образования, включая финансовые механизмы регулирования этой деятельности, показывает его несовершенство и несоответствие общепринятым зарубежным инструментам, доказавшим свою эффективность. Основными проблемами этого законодательства являются:

- общий характер законодательных актов;
- неопределенность формулировок и базовых понятий;
- противоречивость некоторых законодательных актов;
- отсутствие механизмов реализации законов и иных законодательных актов.

Давно назревшей является проблема оптимизации налогообложения частных компаний и благотворительных организаций, принимающих участие в проектах ГЧП и жертвующих значительные суммы для их реали-

зации. Большую роль призваны играть сегодня проекты ГЧП при создании и развитии университетских комплексов, объединяющих образовательные, исследовательские учреждения и иные учреждения и организации. Такая инновационная структура вуза позволяет повысить эффективность и качество образовательного процесса, развить его прикладную направленность, и максимально использовать интеллектуальные, материальные, информационные и человеческие ресурсы для подготовки специалистов, проведения исследований, разработки инновационных проектов. Бизнес сегодня призван и активно способствует развитию социальных инвестиций в области образования.

Основным содержанием социальной ответственности компаний в наше время является взаимодействие с образовательными учреждениями, их структурными подразделениями, учебными и научными коллективами, расширение присутствия компаний, как в самом образовательном процессе, так и в управляющих органах, включая наблюдательные, попечительские и иные виды советов. Причем, если раньше частный сектор ограничивался лишь благотворительной помощью, спонсорством или просто пожертвованиями, то сегодня он ориентирован на активное участие в жизни учебного заведения, его развитие, совершенствование материальной базы, вовлечение за свой счет уникальных специалистов в систему подготовки кадров, привлечение своих специалистов в процесс модернизации учебных заведений на территории своего присутствия, привлечение средств других благотворителей, а также бюджетов различных уровней для реализации совместных образовательных проектов в рамках и на основе ГЧП. Характерным примером является создание корпоративных университетов как в самих компаниях, так и в рамках высшего учебного заведения.

Основными видами социальных инвестиций в сферу образования могут быть следующие:

- финансовые инвестиции в виде пожертвований в фонды развития и иные фонды, предназначенные для развития учебного заведения, грантовые образовательные программы;
- прямые социальные инвестиции, направленные на совершенствование или изменение рынка труда в целом или на территории своего присутствия;
- развитие совместных проектов на основе софинансирования и взаимной выгоды;
- лоббирование интересов учебного заведения, проведение совместных акций и мероприятий;
- безвозмездное предоставление товаров и услуг учебному заведению.

Важным направлением является создание и развитие институтов общественного участия как механизма реализации ГЧП в области образо-

вания. Эти институты позволяют подключать к развитию системы образования, материальной, интеллектуальной и научной базы учебного заведения как представителей самого учебного заведения, так и представителей государства, частного бизнеса, науки, широкой общественности, обучаемых и др. Своим участием каждый представитель призван вносить свой вклад в развитие учебного заведения. Это могут быть привлечение финансирования, разработка стратегии, предоставление грантов на обучение, помощь в трудоустройстве выпускников, лоббирование интересов в органах власти, доведение информации об учебном заведении до общественности и средств массовой информации и другие формы участия. Как правило, таким институтам (советам) предоставляются широкие полномочия.

Другим важным направлением ГЧП в области образования является развитие взаимодействия государства, бизнеса, общественных организаций и образовательных учреждений в разработке и совершенствовании содержания образовательных программ, стандартов, разработке и реализации программ повышения квалификации для профессорско-преподавательского состава и работников компании.

Перспективным направлением взаимодействия является совместное формулирование тем курсовых и дипломных проектов с ориентацией на конкретных заказчиков из числа потенциальных работодателей из государственного или частного сектора. Современным и перспективным направлением ГЧП являются гранты и грантовые программы в виде безвозмездного финансирования конкретных направлений деятельности: академических курсов и программ, мероприятий и исследований, научной деятельности, проектов, стипендиальных программ и др. Очень активную деятельность проводят в этом направлении благотворительные фонды. Это повышает доступность образования, способствует его модернизации, предоставляет новые возможности для соискателей.

Дальнейшее развитие по обозначенным выше направлениям является приоритетным и определяет эффективность функционирования системы образования в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Алпатов, А. А.** Государственно-частное партнерство : механизмы реализации / А. А. Алпатов, А. В. Пушкин, Р. М. Джапаридзе. – Москва : Альпина Паблишерз, 2010. – 196 с.
2. **Варнавский, В. Г.** Партнерство государства и международного бизнеса / В. Г. Варнавский // Мировая экономика и международный бизнес : учебник. – 6-е изд. – Москва : КНОРУС, 2009. – С. 106–119.

3. **Варнавский, В. Г.** Партнерство государства и частного сектора: формы, проекты, риски / В. Г. Варнавский. – Москва : Наука, 2005. – 315 с.

4. **Государственно-частное** партнерство в инновационных системах / под общ. ред. С. Н. Сильвестрова. – Москва : Изд-во ЛКИ, 2008. – 312 с.

5. **Государственно-частное** партнерство в научно-инновационной сфере / под. общ. ред. А. К. Казанцева, Д.А. Рубальтера. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 330 с.

ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ КОРПОРАТИВНЫХ СИСТЕМ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ЛОГИСТИКИ

Кривко-Красько Алексей Владимирович

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

По мере развития программного обеспечения корпоративные системы в области логистики стали выходить за традиционные рамки автоматизации операций внутри компании. Появились и новые термины: обычный контур управления (продажи-производство-закупки) стали называть back-office (внутренней системой), а функции взаимодействия с контрагентами и заказчиками – front-office (внешней системой).

Поскольку компаниям в условиях современной конкуренции вместо простого реагирования на спрос необходимо направить все усилия на удовлетворение потребностей клиентов, без формирования внешней цепочки уже не обойтись. В результате, в совокупности с внутренней цепочкой образуется интегрированная цепочка поставок, звеньями которой служат все материальные и информационные потоки, объекты взаимосвязи компании с ее поставщиками, дистрибьюторами и клиентами, вплоть до конечного потребителя. В каждом звене этой сложной цепи неизбежны потери времени, ресурсов, денег. Но если все операции, необходимые для поставки изделия клиенту, рассматривать как звенья единого бизнес-процесса и управлять ими с этой позиции, то можно достичь существенного снижения издержек, уменьшения объема незавершенного производства и увеличения доходности сбыта.

Корпоративные системы создают оптимальные планы использования существующих технологических линий, подробно представляют информацию, что, когда и в какой последовательности необходимо изготавливать с учетом ограничений мощностей, сырья и материалов, размеров партий и необходимости переналадки оборудования на выпуск нового продукта.

В результате внедрения корпоративных систем руководством компании могут быть получены следующие результаты:

- ускорение оборота, сокращение материальных запасов на складах и общей стоимости хранения продукции;
- повышение удовлетворенности заказчиков с помощью онлайн-системы размещения заказов и настройки продуктов;
- гибкость проектирования, а также высокая скорость вывода продуктов в серию и снятия их с производства в соответствии с требованиями заказчиков и рынка;
- сокращение сроков разработки и вывода продуктов на рынок, что приводит к росту рыночной доли компании;
- сохранение высокого качества продуктов, несмотря на передачу больших объемов работ внешним подрядчикам.
- возможность отслеживания статуса товара (детализированные до уровня ассортиментной единицы и даже отдельной упаковки) на любом этапе прохождения его по цепочке поставок;
- реализация стратегии поиска поставщиков на основе анализа затрат.

В Институте бизнеса и менеджмента технологий БГУ ведется подготовка специалистов в области логистики на всех уровнях образования (высшее образование, магистратура, переподготовка). Такая подготовка должна осуществляться с применением современных корпоративных систем (продукты компаний SAP, Oracle, JDA Software, Manhattan Associates). Это позволит будущим специалистам в области логистики не только развить, но и расширить диапазоны своих профессиональных навыков.

ПРОГРАММНО-МОДУЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА НА II СТУПЕНИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА): ОПЫТ ВЕДУЩИХ БИЗНЕС-ШКОЛ

Кричевский Сергей Юрьевич

Белорусский государственный экономический университет

Программно-модульная организация учебного процесса является, как свидетельствует международный опыт, наиболее эффективной формой организации магистерской подготовки в структуре классического многопрофильного академического университета.

При этом первичной организационной ячейкой выступает не многофункциональная университетская кафедра, а отдельная команда препода-

вателей, нацеленная на реализацию данной учебной программы, в формате самостоятельного образовательного модуля. Эту команду возглавляют руководитель программы (известный ученый – идеолог этого образовательного проекта) и ее менеджер, обеспечивающий оперативную координацию всех составляющих учебного процесса.

Преподаватели приглашаются руководителем программы для работы в этом образовательном модуле индивидуально и, соответственно, их учебная нагрузка закрепляется лично за ними, а не обезличенно за кафедрой. С приглашенными преподавателями могут заключаться дополнительные трудовые соглашения (например, на разработку УМК на иностранном языке, на написание специальной учебной литературы и т. п.).

У преподавателей, работающих в магистратуре, учебная нагрузка, обычно, меньше, чем у преподавателей I ступени высшего образования, а почасовая оплата выше. Поощряется привлечение к работе в программы магистерской подготовки, в качестве преподавателей, специалистов-практиков. Обычно преподавателями в магистратуре успешно работают сотрудники бизнес-консалтинговых и юридических фирм.

Обучение в магистратуре является преимущественно интерактивным и практико-ориентированным. Широко используются методы case-study (деловых игр и ситуаций).

Проводятся мастер-классы с приглашением успешных менеджеров, бизнесменов, банкиров, экспертов-аналитиков. Эта форма учебной нагрузки предусматривается учебным планом. Все магистранты обеспечиваются раздаточным материалом, текстами кейсов, презентациями лекций, статистическими базами и прочей учебной информацией в бумажном и электронном форматах.

Стажировку (практику) магистрантам гарантированно обеспечивают только престижные бизнес-школы, в рамках дорогих образовательных проектов.

Большинство университетов предлагают через свои отделы карьеры только содействие в поиске мест стажировки у потенциальных работодателей, либо в организациях, использующих стажеров, как временный персонал, желающий получить первичные профессиональные навыки и улучшить свое резюме упоминанием о работе в известной компании.

Магистерские программы организуются университетами и презентуются абитуриентам, как образовательные продукты премиального класса. Это высокоприбыльные для университета проекты. Они, как правило, имеют экспорто-ориентированный характер и представлены как национальными, так и англоязычными форматами.

Экспорто-ориентированные форматы ориентированы, в первую очередь, на присвоение магистрам международно признанных степеней:

MBA, MPA, MBM – в так называемых практико-ориентированных программах;

MSc, MPhil – по так называемым научно-ориентированным специальностям.

Ведущие университеты и бизнес-школы Российской Федерации при организации магистерской подготовки широко применяют уже накопленный в этой области зарубежный опыт. В особый, эксклюзивный сегмент, при этом выделяются совместные, с зарубежными вузами, магистерские программы, обеспечивающие выпускникам получение двух дипломов (dual degree\dual diploma); англоязычные программы; программы MBA.

Например, в МГИМО из 41 магистерской программы 12 программ (23%) являются совместными, а 3 программы (7%) – полностью англоязычными.

Учебный процесс в магистратуре организован в 2-х форматах: *очным* (вечернем) и *заочном* (модульном), представляющем собой сочетание очных сессий и дистанционно-межсессионного обучения.

При этом программа MBA выведена в сектор дополнительного профессионального образования, где условия ценообразования гораздо либеральнее, чем в других сегментах экономики и организации высшего образования Российской Федерации.

В Беларуси освоение программного подхода в организации магистерской подготовки осуществляют БГУ и БГЭУ. При этом в БГУ большой опыт уже наработан Институтом бизнеса и менеджмента технологий, где освоена не только организационная структура программно-модульного обучения, но и отработана система программного бюджетирования учебного процесса.

В БГЭУ системным совершенствованием организации учебного процесса в программно-модульном формате занимаются Высшая школа управления и бизнеса и Институт магистерской подготовки.

Анализ и обобщение опыта, накопленного ведущими университетами Беларуси, должен, по мнению автора, обеспечить разработку соответствующих методик и рекомендаций Министерства образования, направленных на обеспечение широкого распространения прогрессивного опыта программно-модульной организации образовательного процесса на II ступени высшего образования.

О СОДЕРЖАНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Крупский Дмитрий Марьянович

Министерство экономики Республики Беларусь

В настоящее время Республика Беларусь столкнулась с рядом системных проблем, от решения которых зависит в среднесрочной перспективе дальнейшее развитие ее экономики. К числу таких системных проблем относится проблема функциональной неграмотности управленческих кадров, занятых в национальной экономике. Ее суть заключается в отсутствии у значительного количества должностных лиц, выполняющих управленческие функции, профессиональных компетенций, необходимых для принятия адекватных решений, позволяющих обеспечить надлежащий уровень конкурентоспособности субъектов хозяйствования на рынке. В свою очередь, недостаток профессионально подготовленных работников, выполняющих функции управления в коммерческих организациях (субъектах хозяйствования), в масштабах страны самым негативным образом сказывается на обеспечении конкурентоспособности национальной экономики в целом.

Приведу лишь одну цифру, иллюстрирующую серьезность проблемы. За последние 15 лет в Республике Беларусь прошли обучение по программам МВА («Мастер бизнес-администрирования») всего 1,2 тыс. человек, что явно недостаточно для страны, в которой численность зарегистрированных юридических лиц составляет более 140 тыс. единиц, подавляющая часть которых осуществляет хозяйственную деятельность.

Осознавая актуальность данной проблемы, Министерство экономики в течение 2014 г. вело работу по подготовке проекта Концепции развития системы бизнес-образования Республики Беларусь – программного документа, определяющего концептуальные подходы государства по организации подготовки управленческих кадров для национальной экономики и развитию рынка бизнес-образования до 2020 г. В настоящее время указанная Концепция подготовлена и начался весьма непростой процесс согласования ряда принципиальных позиций как с государственными органами, так и с профессиональным сообществом.

Основные концептуальные подходы, содержащиеся в проекте Концепции, сводятся к следующему:

1. Функции государственного регулятора в области бизнес-образования возлагаются на Министерство экономики, Министерство образования

осуществляет функцию нормативно-методического обеспечения системы бизнес-образования;

2. Понятийный аппарат, относящийся к бизнес-образованию, «прописывается» в Кодексе Республики Беларусь об образовании, что позволит на законодательном уровне определить правовые основы системы бизнес-образования Республики Беларусь;

3. Создается Республиканский совет по аккредитации участников рынка бизнес-образования при Минэкономике – совещательно-консультативный орган из числа представителей Минэкономике, Министерства образования, профессиональных ассоциаций участников рынка. Целью деятельности Республиканского совета является мониторинг развития системы бизнес-образования и оценка качества услуг бизнес-образования на основе предложений самих участников рынка бизнес-образования. В этой связи резко повышается роль профессиональных ассоциаций, которые выступают в качестве саморегулирующихся организаций;

4. Создается трехуровневая система бизнес-образования, в состав которой входят высшие школы бизнеса (на базе учреждений высшего образования), бизнес-школы (на базе организаций, предоставляющих услуги бизнес-образования), иные участники рынка, предоставляющие услуги бизнес-образования, и не имеющие статуса бизнес-школы (высшей школы бизнеса);

5. Формируется система государственного заказа на подготовку управленческих кадров для национальной экономики, суть которой заключается в предоставлении возможности прохождения обучения для приобретения (совершенствования) профессиональных компетенций в сфере бизнес-управления для должностных лиц, выполняющих функции управления в коммерческих организациях, независимо от формы собственности. В качестве источников финансирования госзаказа выступают три источника: средства республиканского и (или) местных бюджетов, средства организаций, направляющих на подготовку своих работников, средства непосредственно работников, направляемых на обучение. При этом для стимулирования работников, направляемых на подготовку, к повышению своего уровня профессиональной компетентности, необходимо решение комплекса вопросов, связанных с созданием системы льготного налогообложения и льготного кредитования, предусматривающей длительный период погашения кредитов.

Как представляется, реализация указанных концептуальных подходов позволит комплексно решить следующие задачи:

– повысить качество услуг бизнес-образования в нашей стране и обеспечить интеграцию национальной системы бизнес-образования в мировое образовательное пространство и профессиональное сообщество;

– увеличить емкость рынка бизнес-образования и создать новые стимулы для развития его участников;

– повысить мотивацию субъектов хозяйствования всех форм собственности к повышению профессионального уровня своего управленческого персонала.

В свою очередь, решение обозначенных задач будет способствовать достижению стратегической цели, ради достижения которой намечается реформирование существующей системы бизнес-образования: формирование слоя профессиональных менеджеров, владеющих современными управленческими технологиями.

Таким образом, если содержащиеся в проекте Концепции развития системы бизнес-образования Республики Беларусь подходы будут поддержаны на уровне Правительства, государственная политика в области бизнес-образования приобретет системный характер, что позволит уже в среднесрочной перспективе решить проблему функциональной неграмотности управленцев в сфере бизнеса.

ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ковалинский Анатолий Иванович

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Систему высшего образования Республика Беларусь получила в наследство от бывшего Советского Союза. Приобретя независимость, мы начали «преобразования», переименовав институты в университеты, разрешили существование частных вузов. Во многих университетах появились новые специальности, которыми ранее они не занимались, а значит и не имели квалифицированных преподавателей и соответствующей материальной базы. Практически везде стали готовить юристов, экономистов, менеджеров. Хорошо это или плохо, никто 15 лет назад об этом не задумывался. Экономика начала входить в рыночные условия, и тут мы начали ощущать первые результаты: нехватку инженеров, программистов, рабочих специальностей. Александр Григорьевич Лукашенко на недавнем совещании отметил, что выпускники работают не по профилю, в стране наблюдается нехватка технарей и избыток гуманитариев, треть вузовской программы в жизни абсолютно не нужна и что сроки обучения в университетах можно сокращать на 25%.

На сегодняшний день в Беларуси насчитывается 53 вуза, много это или мало? Для страны с населением 9,5 млн человек, наверное, уже много, особенно если учесть, что в это число входят такие гиганты высшего образования, как БГУ, БНТУ, БГЭУ, в которых обучаются десятки тысяч студентов по десяткам специальностей.

Как же регулировались процессы подготовки специалистов с высшим образованием? Конечно, так, как научили нас при советской власти, в основном бюрократическими методами. Ограничивали прием по бюджету на отдельные специальности, устанавливали соотношение между очным и заочным обучением, регулировали бюджетные поступления в вузы, ввели лицензирование, аттестацию, аккредитацию. Хотим готовить специалистов по заявкам предприятия, а хотят ли предприятия и студенты такую форму сотрудничества? Даже принятие кодекса об образовании, широко разрекламированного в СМИ, вызвало не упорядочение системы, а массу новых вопросов, потому что кодекс вобрал в себя ранее действовавшие нормативные документы, слегка «припудрив» имеющиеся проблемы. Так, например, в кодексе появилась заочная дистанционная форма обучения, а что дальше? Где нормативные акты, регламентирующие прием, обучение, контроль, выпуск и т. д.? Хотя во всем мире такая форма обучения широко применяется, особенно сейчас, когда информационные технологии активно внедряются везде.

Благие намерения, наверное, преследовались, когда разрабатывались учебные планы третьего поколения, которые можно с успехом относить к «хотели как лучше, получили как всегда». Чего только стоит введение интегрированных модулей в блок социально-гуманитарных дисциплин. Ситуация не поддается никакой логике, студент ранее сдававший, например, дисциплины «Основы педагогики и психологии» и «Философию» получал по каждой дисциплине оценки, которые выставлялись в зачетку и переходили в выпуск из диплома. Вроде бы все логично и объективно. Теперь студент сдает, например, дисциплину «Основы педагогики и психологии» получает по ней 10 баллов, а по «Философии» получает 4 балла, ему в зачетку и выпуск из диплома вносится средняя оценка по интегрированному модулю. Что видит работодатель? Спрашивается, зачем нужен модуль, что это дает студенту и преподавателю, а в итоге заказчику специалиста, информацию, как студент сдал интегрированный модуль или как он знает конкретные дисциплины. Возникает вопрос: кто конкретно придумывает эти нововведения? Наверное, конкретные люди. Несут ли они какую-то персональную ответственность за те последствия, которые мы имеем? Это тоже очередная проблема, которую обсуждали на многочисленных совещаниях, но решили так, как захотели решить.

Теперь взглянем на приемную кампанию 2014 г., что она высветила. Министерство образования Республики Беларусь пытается сократить прием в юристы, экономисты, а клиент выбирает конкурсом и проходным баллом. Недоборы на бюджет в педагогических и сельскохозяйственных вузах – это первый звонок, что надо радикально менять систему мотивации работников в этих отраслях. Отсюда и другой вопрос: надо ли нашей стране столько педагогических вузов? Наверное, нет, стоило бы подумать о создании в каждом областном городе одного крепкого университета, в котором должны быть сконцентрированы все специальности, востребованные в регионе, в том числе и педагогические; сколько бы сэкономилось бюджетных средств, которые сейчас идут на поддержание жизнедеятельности многочисленных малых вузов, расположенных в областных городах и конкурирующих между собой.

Тот, кто работает в системе высшего образования, непосредственно в вузах, эти проблемы видит изнутри:

- слабая практическая составляющая высшего образования;
- отсутствие рыночных методов регулирования численного и качественного набора на востребованные народным хозяйством специальности;
- сложная система регулирования перечня специальностей в вузах;
- несовершенная система распределения выпускников вузов;
- необоснованное бюджетное финансирование вузов;
- международное признание дипломов;
- необоснованные ограничения свободы университетов при разработке учебных планов;
- нестыковка школьных программ с вузовскими учебными планами;
- катастрофическое уменьшение молодых, остепененных преподавателей в вузах;
- перегруженность преподавателей по часам.

Проблем много, но выход есть. Надо постепенно строить систему высшего образования с возможностью ее существования в рыночных условиях. Начнем с бюджетного финансирования: все абитуриенты поступают на платную форму обучения, государство заказывает в вузах места по востребованным специальностям, студент, выбирающий заказанные государством места, получает беспроцентный кредит, который будет погашен государством после отработки студентом двух лет по распределению. Если в процессе обучения студент отчислился или не отработал положенного срока, то он погашает кредит сам. В этом случае все вузы оказываются в равных условиях, работая по системе полного хозрасчета. Если вуз не востребован студентами и государством, значит он не нужен на рынке образовательных услуг.

Необходимо предоставить больше свободы университетам в части разработки учебных планов, увеличив вузовский компонент до 70%, установления учебной нагрузки для преподавателей, снятия ограничений при приеме абитуриентов, ограничений по материальному стимулированию преподавателей. Все это в совокупности позволит решить многие проблемы высшего образования в современных непростых условиях, складывающихся на рынке образовательных услуг.

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ»:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

Лавриненко Анна Ростиславовна
Полоцкий государственный университет

В Республике Беларусь проблема подготовки кадров для инновационной деятельности занимает важное место, что отражено в концепции Национальной инновационной системы и Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь. Одной из стратегически важных задач в этом направлении является совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации научных кадров и специалистов в области экономики и управления инновациями. Для решения этих задач интенсивно разрабатываются в рамках теории инновационных систем отрасли соответствующих знаний: экономика и управление инновациями, инновационная логистика, экономика знаний и другие. В этих условиях вузы вынуждены активнее внедрять инновационные образовательные программы, использовать новые организационные формы обучения и инновационные образовательные технологии с учетом современных требований к специалистам.

Одной из ключевых проблем региональных вузов в настоящее время является нехватка педагогических кадров, в совершенстве владеющих навыками в области экономики и управления инновациями. Переориентация системы профессионального образования, ее переход на инновационный путь развития, прежде всего, должны выражаться в пересмотре и обновлении программ обучения в направлении стимулирования творческой деятельности студентов. Педагогическая система и реализующий ее образовательный процесс – это сложная система, многокомпонентная и

многоуровневая структура, состоящая из ряда взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов. По этой причине при проектировании новой дисциплины «Экономика и управление инновациями» необходимо обеспечить *единство* образовательных технологий, экономических механизмов, методов и приемов преподавания и обучения. Также требуется непрерывное обновление знаний об инновационных процессах, преподаваемых в едином предметном пространстве общественных наук, обеспечивая их междисциплинарный синтез. В этой связи наиболее востребовано в настоящий момент повышение квалификации преподавателей в предметной области экономики и управления инновациями.

В сфере образования проблема своевременной актуализации предметных знаний преподавателей вузов не нова. Однако в рамках сложившейся системы повышения квалификации профессорско-преподавательского состава реализуются программы по проблемам модернизации высшей школы, связанным с внедрением информационно-компьютерных технологий, современных образовательных технологий, менеджмента качества образования. *Предметное повышение квалификации* включает самостоятельное изучение вопросов с использованием различных литературных источников, электронных изданий в предметной области, то есть вузы должны обучать самих себя. Безусловно, самообразование является основополагающим фактором профессионального роста, однако научно-технический прогресс и инновационное развитие экономики предопределяет постоянное изменение содержания, технологий и многих других аспектов в предметной системе образования, которые требуют серьезной разъяснительной работы, постоянных консультаций, совместного мониторинга деятельности и, безусловно, актуализации преподавателя на самообразование.

Проблема состоит в необходимости научно-методического инструментария повышения профессионализма педагогических кадров высшей школы в современных условиях для обеспечения высокого качества подготовки специалистов по дисциплине «Экономика и управление инновациями» в региональных вузах. На первых этапах следует сформировать квалификационную характеристику преподавателей высшей школы по дисциплине «Экономика и управление инновациями» и оценить уровень их профессионализма для выработки практического механизма по повышению квалификации в данном направлении.

В настоящее время в Республики Беларусь сформированы основы системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов в области экономика и управления инновациями. Данная система находится на этапе своего развития, поэтому вузы всех регионов Республики Беларусь должны быть связаны между собой едиными методологическими подходами, формирующими национальную и региональную

инновационную систему Республики Беларусь, научными и педагогическими связями и активно использовать имеющийся международный опыт.

Анализ образовательных программ региональных вузов показал, что функционирование системы переподготовки и повышения квалификации специалистов в области экономики и управления инновациями недостаточно. В то время как ведущие вузы республики с их крупнейшим научным потенциалом могли бы предложить большое количество содержательных программ по различным направлениям, выполнять многосложную и разнообразную работу в системе регионального образования, взять на себя многие функции по координации развития инновационного образования в регионе. Образовательные программы повышения квалификации позволяют объединить преподавателей и практических специалистов в области экономики и управления инновациями по всем регионам Республики Беларусь, что станет основой для создания практико-ориентированной магистратуры для специалистов в этой области.

Повышение квалификации научно-педагогических кадров должно включать развитие у них таких навыков, как умение оперировать предметным содержанием знаний, проектировать и моделировать свою деятельность в рамках дисциплины «Экономика и управление инновациями». Система повышения квалификации должна представлять собой гибкую, динамичную систему, адекватную требованиям региональных вузов. В современных условиях необходима устойчивая компетентность преподавателя, готовность к профессиональной деятельности в условиях инновационной образовательной деятельности вуза, развиваемая им в процессе повышения квалификации и самообразования. В рамках реализации образовательных программ повышения квалификации преподавателей региональных вузов по дисциплине «Экономика и управление инновациями» востребованными, на наш взгляд, являются:

- подготовка и апробация учебно-методических материалов с учетом инновационных технологий, в том числе в формате повышения квалификации и дополнительных образовательных услуг;

- организация и проведение научных и научно-методических мероприятий: научных конференций, семинаров, круглых столов по вопросам организации профессионального обучения специалистов в области экономики и управления инновациями;

- участие в многоуровневой подготовке педагогических кадров высшей квалификации региональных вузов в области инновационной сферы;

- сотрудничество с отечественными и зарубежными вузами, научными центрами в области профильного образования, включая повышение квалификации.

В заключение следует отметить, что для ориентации и осуществления инновационной подготовки специалистов экономики инновационного типа необходима планомерная подготовка профессорско-преподавательского состава, которая включала бы освоение дисциплины «Экономика и управление инновациями» и развитие таких личностных качеств, способностей и умений как нелинейное мировосприятие и инновационное мышление, умения создавать новые знания и технологии и их освоение. Повышение квалификации преподавателей должно быть проведено на основе усовершенствованных традиционных и новых инновационных методов, необходимых для устойчивой и качественной подготовки специалистов нового поколения. Реализуемые программы должны быть нацелены на овладение слушателями умений решать профессиональные задачи на основе закономерностей теории и практики инновационной деятельности, на повышение профессиональной компетентности в данной сфере.

НОВАЯ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ – ОТВЕТ НА ТРЕБОВАНИЯ РЫНКА

Леднёва Ирина Анатольевна

Белорусский государственный экономический университет

В учреждении образования «Белорусский государственный экономический университет» открывается новая специальность получения высшего образования I ступени 1-25 01 16 «Экономика и управление на рынке недвижимости» с присвоением квалификации «экономист-менеджер». Обучение по специальности предусматривает следующие формы: очная (дневная, вечерняя); заочная (в том числе дистанционная). Объектами профессиональной деятельности специалиста являются управленческие, экономические, организационные, маркетинговые, прогностические, аналитические процессы и операции, осуществляемые на рынке недвижимости.

Освоение образовательных программ по новой специальности должно привести к формированию у специалиста определенных групп компетенций: академические, социально-личностные, профессиональные.

Будущий специалист должен быть способен в экономической деятельности (часть профессиональных компетенций):

– анализировать внутренний рынок и закономерности его развития. Исследовать рыночную конъюнктуру, проводить конкурентный анализ;

- исследовать и оценивать потребительские предпочтения, уметь их формировать с помощью маркетинговых коммуникаций;
- устанавливать деловые связи с контрагентами, разрабатывать и заключать сделки по купле-продаже объектов недвижимости;
- проводить оценку стоимости объектов недвижимости различными методами;
- выполнять экономическую оценку земельных ресурсов;
- количественно и качественно оценивать риски;
- разрабатывать эффективную стратегию и формировать активную политику в области земельно-имущественных отношений;
- оценивать перспективность бизнеса, его конкурентоспособность;
- формировать эффективную ценовую политику;
- оценивать экономическую эффективность инвестиций в недвижимость;
- определять варианты наилучшего и наиболее эффективного использования объекта недвижимости;
- организовывать и развивать торговый бизнес как основополагающую составляющую развития экономических отношений и получения прибыли;
- выявлять и анализировать закономерности экономических процессов в сфере управления земельными ресурсами и недвижимостью;
- оценивать результативность операций по обороту земельных ресурсов;
- разрабатывать планы устойчивого развития территорий.

Открытие данной специальности продиктовано современными реалиями на рынке недвижимости, где требуются профессионалы с глубокими экономическими знаниями в данной сфере, владеющие навыками системного подхода в изучении рынка недвижимости, методами исследования и сегментирования рынков недвижимости, подходами и методами оценки недвижимости, современными методиками расчета оценки доходности недвижимости и эффективности инвестиций в недвижимость, различными инструментами выбора механизма финансирования недвижимости, методами управления объектами недвижимости.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНЫХ ПРОДУКТОВ ISPRING ДЛЯ СОЗДАНИЯ УЧЕБНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Липская Мария Корнеевна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Высокое качество обучения может быть достигнуто тогда, когда студенты относятся к получению знаний с интересом, стремятся сами их расширить в той или иной области. Вместе с тем они понимают, что успешное обучение зависит не только от их прилежного отношения к учебе и работоспособности, но и связано с организацией образовательного процесса и его методическим обеспечением.

Для учебного заведения, которое готовит будущих специалистов, очень важно, что даже традиционные аудиторные формы работы наполняются новым содержанием, поскольку время, сэкономленное благодаря применению информационных и коммуникативных технологий, может быть отдано личному общению педагогов и обучаемых, крайне необходимому для их профессиональной подготовки.

Как правило, для подготовки и проведения занятий широкое применение получили офисные приложения, в том числе и MS PowerPoint. Эта программа доступна, популярна, имеет много возможностей для создания интерактивных презентаций. В настоящее время разработаны надстройки к данному ПО, которые позволяют достаточно легко создавать профессиональные презентации и электронные учебные курсы, содержащие персонажей, тестирование и др. Так, например, программные продукты компании iSpring пользуются огромной популярностью во всем мире и позволяют даже начинающим пользователям разрабатывать современные, качественные электронные материалы для онлайн-презентаций и дистанционного обучения [1].

Особенность продуктов iSpring заключается в том, что это не самостоятельные программные продукты, а именно дополнение к MS PowerPoint. Если PowerPoint не установлен или не используется, то устанавливать iSpring не имеет смысла. Данная особенность является как минусом, так и плюсом. С одной стороны, его нет смысла использовать тем, кто не работает с PowerPoint. С другой стороны, этим приложением пользуется большинство пользователей, у которых существует множество готовых презентаций, с которыми можно продолжить работу, имея такой инструмент, как продукты iSpring. Конвертация презентаций PowerPoint в другие приложения может привести к частичной потере форматирования и функционала, в случае с iSpring этой проблемы не существует.

Компания выпускает широкую линейку продуктов и самый простой вариант – это iSpring Free.

iSpring Free – это конвертер PowerPoint-презентаций в формат Flash (или HTML) с поддержкой видео и анимационных эффектов. Программа абсолютно бесплатна для личных, образовательных и коммерческих целей.

iSpring Free позволяет создавать презентации, в которую вставлены Flash и YouTube-ролики, готовые для размещения на вашем блоге или сайте. Также iSpring Free предоставляет возможность создания учебных SCORM-совместимых Flash-курсов. Конвертирование PowerPoint-презентаций с iSpring Free гарантирует сохранение в формате Flash всех анимаций PowerPoint, в том числе и триггер-анимаций, стилей, аудио и видео в оригинальном виде. Преобразование занимает несколько секунд, а качество полученных Flash-презентаций остается неизменным.

Данная программа абсолютно бесплатна и в течение нескольких минут может быть установлена на ваш компьютер. Гораздо больше возможностей предоставляет программа iSpring Suite.

iSpring Suite: надстройка для приложения Microsoft PowerPoint, начиная с версии 2007, для разработки электронных курсов с персонажами и интерактивными возможностями. Программа позволяет создавать в PowerPoint обучающие курсы, доступные для просмотра на любых устройствах, в том числе мобильных.

iSpring Suite – это новые возможности использования медиафайлов. Добавленное в презентацию аудио и видео будет качественно отображаться и на компьютере, и на мобильных устройствах.

Программный продукт iSpring Suite позволяет:

- создавать различные интерактивности (книги, каталоги, временные шкалы) для активного вовлечения студентов;
- встраивать тесты, для контроля знаний;
- значительно расширить возможности MS PowerPoint, добавляя мультимедиа (видео с YouTube, флеш-ролики, веб-объекты) для улучшения восприятия материала;
- записывать видеосопровождение к слайдам для создания эффекта присутствия преподавателя;
- добавлять персонажи, чтобы «оживить» обучение.

Использование подобного рода программных продуктов позволяет создавать качественные учебные материалы для результативной поддержки образовательного процесса, как в ходе аудиторных занятий, так и для организации самостоятельной работы студентов.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Продукты iSpring** // Продукты iSpring [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <http://www.ispring.ru/products.html>. – Дата доступа: 21.01.2015.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА «CASE-STUDY» В ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ

Ломоносова Инна Станиславовна

Белорусский национальный технический университет

Существует большое разнообразие методов преподавания иностранного языка. В последнее время одним из наиболее инновационных способов является метод case-study. Смысл этого метода заключается в автономной иноязычной деятельности студентов в специально воссозданной профессиональной среде, которая даёт возможность объединить теоретическую подготовку и практические навыки и умения, необходимые для творческой деятельности в профессиональной среде. Кроме того, метод case-study даёт возможность учитывать бизнес-подготовку студентов, их лингвистическую заинтересованность, вырабатывать стиль мышления и поведения в определенных ситуациях общения, все это позволяет использовать данный метод при обучении иностранному языку.

Метод решения задач определенных ситуаций или метод case-study (от англ. case – случай, ситуация) – это активный проблемно-ситуативный анализ, основанный на решении конкретных поставленных задач-ситуаций (решение кейсов). Этот метод является неигровым имитационным методом обучения иностранным языкам. Данный метод решения ситуационных задач можно использовать при работе с текстом, содержащим профессиональную лексику, которая помогает формированию коммуникативных и мыслительных умений решать социально значимую проблему при помощи иностранного языка. Кроме того, данный метод способствует развитию логики и конструктивного мышления у студентов, а также способности к критическому сравнительно-сопоставительному анализу фактов и событий в социально-культурном контексте.

Цель метода case-study заключается в том, чтобы дать анализ ситуации, взятой из реальной жизни, при участии всей группы, и предложить практическое решение после совместного обсуждения. Результатом данной деятельности является оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

Отличительной особенностью метода кейсов является создание проблемной ситуации на основе фактов из реальной жизни. Метод case-study позволяет развить у студентов умения ориентироваться в разнообразии производственных проблем и обстоятельств, а также искать продуктивные методы решения сложных проблем. Кейсы развивают навыки решения проблем, критического мышления, самообразовательной деятельности и

формируют у студентов коммуникативные навыки. Большинство кейсов состоит из описания ситуации, анализа и предполагаемых решений.

Кейс – пример, взятый из реальной деятельности бизнес-компаний и других организаций, представляет собой не просто реальное описание событий, а целый комплекс информации, который позволяет точно понять ситуацию. Подходящий кейс должен отвечать следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели;
- иметь соответствующий уровень трудности для студентов;
- оптимально полно иллюстрировать несколько аспектов экономической жизни компаний;
- быть современным для рассмотрения;
- давать примеры типичных ситуаций;
- развивать мышление;
- предоставлять идеи для спонтанной дискуссии;
- иметь несколько решений.

Метод case-study относится к одному из «продуктивных» активных методов обучения иностранному языку. Данный метод имеет следующие преимущества: использование принципов проблемного обучения и получения навыков решения реальных проблем, существование возможности работы группы на едином проблемном поле, получение навыков работы в команде, умение проводить простейшие обобщения, презентации, а также умение сформулировать вопрос и аргументировать ответ.

Используя метод case-study как технологию в преподавании иностранного языка, можно выделить следующие этапы работы над кейсом:

- ознакомление с определенной ситуацией;
- сбор необходимой информации;
- обсуждение возможностей нескольких решений;
- разрешение проблемы, принятие решения в группах;
- диспут (отдельные группы защищают свои решения);
- сопоставление итогов (сравнение решений, принятых в группах, с решением, принятым в действительности).

Таким образом, метод case-study предоставляет студентам, изучающим иностранный язык, отличную возможность творчески применять пройденный языковой материал на базе своих теоретических знаний и позволяет им быстрее привыкать к реальным и потенциально возможным ситуациям. Для студентов данный метод позволяет проявить инициативу, ощутить самостоятельность в освоении теоретических основ и овладении практическими навыками. Обсуждение различных ситуаций влияет на профессиональную компетенцию студентов, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивное отношение к учебе. Метод case-study

позволяет приблизить процесс обучения к существующим реалиям и позволяет студентам приобрести необходимые практические навыки в разрешении проблемных ситуаций, связанных с их профессиональной деятельностью.

ПРОИЗВОДСТВЕННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ КЛАСТЕРЫ В БЕЛАРУСИ

Марков Андрей Викторович

Института парламентаризма и предпринимательства

К одной из базовых *тенденций развития современного международного рынка образовательных услуг* относится появление на нем новых интегрированных структур. Этот процесс является частью политики по реформированию системы высшего образования развитых стран на фоне глобальной конкуренции.

Всесторонний анализ инновационных процессов, происходящих сегодня в мировой системе образования, дают в своих работах такие российские исследователи как Г. Корецкий, Д. Лапыгин, А. Шайдуллина, В. Галичин, А. Смирнов и др. В частности они отмечают, что переориентация целей высшего профессионального образования на развитие личности, ее способности к научно-технической и инновационной деятельности, предполагает создание таких интеграционных форм как ориентированные на реальный сектор экономики образовательные кластеры, которые в полной мере отвечают задачам построения постиндустриального общества на современном этапе цивилизационного развития.

Это связано также с тем, что в функционирующих по традиционной схеме учреждениях образования отсутствует устойчивая связь с работодателями, которые слабо привлекаются к разработке профессиональных и образовательных стандартов, участию в работе попечительских (наблюдательных) советов образовательных учреждений, формированию систем корпоративной подготовки кадров и др., что говорит об отсутствии влияния социального заказа на подготовку специалистов для нужд народного хозяйства.

Поэтому **кластер** выступает здесь в роли интеграционного механизма, обеспечивающего интенсивное развитие и социальное партнерство образующих его организаций. С его помощью решаются следующие стратегические задачи:

- совместное планирование направлений взаимодействия в подготовке специалистов;
- обеспечение реализуемых совместно проектов финансовыми ресурсами;
- участие работодателей в программах развития учреждений образования;
- повышение качества преподаваемых дисциплин специального цикла и практического обучения;
- внедрение в профессиональную подготовку студентов передовых приемов и методов организации труда;
- повышение у студентов мотивации к образованию.

По виду кластеры условно можно разделить на чисто образовательные, типа «лицей – колледж – университет» и смешанные, например, различного рода «научно-образовательные» и «производственно-образовательные» комплексы. Научно-образовательные кластеры создаются преимущественно в вузах естественнонаучной и гуманитарной направленности. Их основная цель состоит в совершенствовании научной работы в учреждении образования и повышении качества его основного вида деятельности. Целью образования производственно-образовательных кластеров является устранение барьеров, мешающих взаимовыгодному взаимодействию бизнеса и вузов, и в частности ускоренный трансфер объектов интеллектуальной собственности.

Выделяются следующие характеристики, на комбинации которых базируется создание кластера:

- региональная – объединение разнопрофильных и разноуровневых предприятий и организаций вокруг одного географического ядра: научного, образовательного или промышленного центра, крупной компании;
- горизонтальная – объединение между собой одноуровневых учреждений образования (университетов или институтов);
- вертикальная – объединение нескольких разноуровневых учреждений образования (лицей, колледж, университет);
- латеральная – объединение разнопрофильных и разноуровневых организаций (включая учреждения образования) и предприятий;
- отраслевая – объединение однопрофильных и разноуровневых организаций (включая учреждения образования) и предприятий;
- фокусная – объединение разнопрофильных и разноуровневых организаций (включая учреждения образования) и предприятий вокруг одного центра (головной организации);

Кластер является саморегулирующейся системой. В нем преобладают горизонтальные связи, а главной функцией является – координация. Но

процесс его саморазвития напрямую зависит от эффективности и слаженности функционирования всех участников на пути к достижению поставленных целей. При этом каждый из них сохраняет полную финансовую самостоятельность, высокую степень экономической и административной свободы при общей ориентации на декларируемые ценности и интересы. Как правило, кластер не имеет статуса юридического лица.

Наиболее значимыми, с точки зрения инновационного развития, являются смешанные кластеры, в частности производственно-образовательные, так как цель, ради которой задействуется механизм интеграции их участников состоит в прямом взаимодействии производителя и конечного потребителя образовательных услуг, включая привлечение специалистов-практиков, а также использование средств и производственной базы организаций работодателей. Это обеспечивает:

- постоянный контакт образовательных учреждений с рынком труда, возможность отслеживания его требований и происходящих на нем перемен;
- учет требований предприятий при разработке учебных планов и образовательных программ, оценку их успешности в подготовке будущих специалистов;
- профессионализацию образования;
- сокращение специальностей в рамках многопрофильного обучения;
- стажировку и практику студентов на предприятиях;
- вклад предприятий в модернизацию учебного оборудования;
- участие профессионалов в процессе образования;
- гарантию трудоустройства;

На практике в последние 20–30 лет как в Европе, так и в США происходит укрупнение университетов путем их организационного слияния. В результате объединения формируются новые субъекты, призванные стать флагами национального образования. Кроме экономии на административных расходах такое укрупнение обеспечивает улучшение показателей национальной системы образования в международных рейтингах.

В зависимости от национальной специфики этот процесс проходит по-разному, однако все страны придерживаются достаточно общих подходов. Весьма последовательно в этом направлении развиваются высшие учебные заведения Финляндии, где за последние годы количество вузов сократилось с 20 до 15. В Дании из 25 вузов и исследовательских центров было создано 8 университетов и 3 исследовательских центра. Во Франции в результате слияния трех вузов создан крупнейший в стране Университет Страсбурга. Всего в рамках создания образовательных кластеров планируются сократить количество университетов с 87 до 10. В Германии в 2006 г. для

улучшения сотрудничества с реальным сектором экономики, производством и бизнесом был создан союз технических университетов ТУ9. В 2012 г. еще 15 университетов, имевших хорошую репутацию на рынке образовательных услуг, объединились в союз под лаконичным названием U15. В Норвегии интеграционные процессы идут, начиная с 1994 г. Важнейшее отличие интеграции по-норвежски состоит в том, что вузы, решившие объединиться, могут через несколько лет вернуться к своему прежнему организационно-правовому формату.

К настоящему времени использование кластерного подхода уже заняло одно из ключевых мест и в стратегиях социально-экономического развития субъектов Российской Федерации. Участие вузов в стратегических партнерствах в форме территориальных кластеров обусловлено, преимущественно, их технологической ориентацией, то есть они образуются в отраслях, которые связаны с высокотехнологичным промышленным производством (автомобилестроение, авиационно-космический комплекс, агропромышленное машиностроение), или с инновационными технологиями (разработка программного продукта, нанотехнологии), где вузы выступают ключевыми партнерами. При этом в традиционных (низконаукоемких) отраслях, таких как сельское хозяйство, лесозаготовительная и деревоперерабатывающая промышленность, пищевая промышленность, в сфере услуг, включая туристско-рекреационную, транспортно-логистическую, финансовую отрасли, вузы в качестве ключевых партнеров встречаются достаточно редко. Иногда на первый план выдвигаются и социальные ориентиры, такие как: развитие территорий; повышение занятости, доходов и качества жизни граждан; улучшение условий труда; удовлетворение потребностей населения в новых видах продукции и услуг.

Вузы играют важную роль в формировании кластерных инновационных сетей, которые направлены на стимулирование инновационной активности в кластерах за счет усиления связей между бизнесом, наукой и органами власти. Формирование кластерных инновационных сетей стимулирует процессы постоянного внедрения инноваций, сотрудничества между компаниями, клиентами, поставщиками, образовательными и научно-исследовательскими организациями и другими субъектами инновационной деятельности.

Цели, направленные на совершенствование сетевого взаимодействия участников кластера, развития их инновационного потенциала, предполагают:

- упрощение доступа к новым технологиям;
- оптимальное распределение рисков;
- совместный выход на внешние рынки;
- кооперацию при проведении НИОКР;

- совместное использование основных фондов;
- ускорение процессов обучения персонала;
- привлечение иностранных инвестиций;
- стимулирование создания инноваций;
- развитие инфраструктуры кластера;
- установление международных контактов.
- повышение инновационной активности участников кластера;
- ускоренную коммерциализацию разработок;
- организацию мониторинга инновационных процессов среди участников кластера.

Вузы, как правило, выступают либо генератором инноваций, либо их катализатором, либо кузницей новых идей, либо источником новых знаний, без которых инновационный путь развития для бизнеса становится весьма затруднительным.

Выступая центрами компетенции, они оказывают консалтинговую и коучинговую поддержку инновационной деятельности участников кластера, которая может осуществляться по следующим направлениям:

- разработка образовательных программ по инновационному менеджменту;
- проведение тренингов и обучающих семинаров;
- организация конкурсов инноваций;
- создание баз данных по вопросам инновационной деятельности;

В результате образовательные программы и тренинги становятся одним из основных инструментов формирования взаимосвязей и сетей в кластерах, так как позволяют развивать коммуникации, получать навыки по выработке совместных решений и стратегий при решении задач развития кластера.

В Беларуси формируются такие интеграционные образования, так как для их создания имеются позитивные предпосылки.

Национальная система образования избрала курс на использование передового мирового опыта и стандартов образования, обеспечивающих ее интеграцию в общеевропейское образовательное и научное пространство. В данном контексте в Беларуси поэтапно формируется и реализуется модель высшего образования, основанная на интеграции учреждений образования в крупные учебно-научно-производственные кластеры. Такой подход объективно способствует повышению ее конкурентоспособности на мировом рынке образовательных услуг, ориентирует на спрос со стороны работодателей и создает системные предпосылки для перехода отечественной экономики на инновационный путь развития.

Второй объективной предпосылкой успешного развития данного процесса в структуре национальной экономики является принятие Советом Министров Республики Беларусь в январе прошлого года Концепции формирования и развития инновационно-промышленных кластеров, где в широком контексте детерминированы ключевые признаки и особенности кластера, а также основные категории его участников, включая учреждения образования и иные некоммерческие организации. Но особенно важным является то, что в ней выделены организационные формы, в которых кластеры могут быть созданы в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

Таким образом можно констатировать, что в Беларуси имеются определенные системные предпосылки для создания в структуре национальной экономики новых организационных форм, использование которых позволит, на наш взгляд, сделать серьезный прорыв в ее инновационном развитии, за счет синергетического эффекта, способного возникнуть в результате интеграции наиболее креативных сторон образовательного и производственного потенциалов страны. Дело за малым, для этого нужна лишь творческая инициатива топ-менеджмента.

THE LOYALTY OF MANAGER IN THE MARKET ENVIRONMENT IS INAPPROPRIATE

Metelskiy Eugene, Graduate

Mesnik Dmitriy, Ph.D.

Belarusian State Economic University

Interest in modern age problems is heated by managers who are looking for problem solving in building compulsory relationship at all levels of the management chain, the main goal of which is interest of employees in the final results of own job performance. It should not go unspoken that chief and subordinate are conscious about their level of income, even in terms of different qualifications and specializations. As any self-respecting person, qualified professional compares factor income of laborers of national economy taking into consideration demand in goods and services corresponding to the adequate level of affluence and living standards.

Each of higher-education teaching personnel having the title and degree deserves good pay, the amount of which does not excite to pity and regret in an objective assessment of his work. The size of his salary must guarantee calm conditions of life and family well-being.

Because the injustice caused by misunderstanding of the comparison of income labor professor and locksmith forced to pay attention to the formation of income not only on the basis of administrative control hard in some industries, but also to resort to cross-sectoral approaches to compare them in a permanent call reality. Remember the size ratio of income to the cost of an ounce of gold, to the cost of a barrel of oil, or by referring to the changes in the dynamics of the average value of their years of detention in labor income.

Where else in what country locksmith salary is not less than (and sometimes higher) wages professors, which also includes additional payments for rank and degree? Belarus's economy is unique in the post-Soviet space, and this phenomenon is common for the long time.

The mechanic and professor spend time on their work, regardless of the conditions of market economy or administration. However, the rate of run-time locksmith works are formed on the free pricing the cost of standard hour. And the norm in standard values increase with the amount of work at a higher rate, keeping the trend of reduction in per worker. Whereas the standard time for teaching personnel for the same period of time increased (increasing load of 720, 760 or even more than 1000 hours on the bid), and standards-time workload reduced (by coursework from 5 to 2.5 hours, graduation with 40 to 25 hours), meeting the requirements of strict administrative control value standard hour. As a result, standard-hour professor in value up to 63 thousand rubles (in 2014), while the cost of standard-hour locksmith is up to 285 thousand rubles with VAT, which is 4.5 times higher.

So under what circumstances is salary of Professor lower than salary of a locksmith? Only in circumstances loyalty of managers. That requires new approaches to assessing not only the labor of the teaching staff, but also the formation of the value of their standard hour to meet the needs dictated by the reality of the security challenges in improving the quality of life with respect for the faculty.

ИНФОКОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК СИСТЕМООБРАЗУЮЩИЙ КОМПОНЕНТ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

Мишук Сергей Сергеевич

Высший государственный колледж связи

Реализация потенциала, представляемого сферой информационно-коммуникационных технологий, в дальнейшем совершенствовании системы бизнес-образования является возможным в двух основных направлениях.

Во-первых, использование уже существующих инфокоммуникационных технологий для удовлетворения текущих запросов рынка образовательных услуг, предъявляемых к такому важному компоненту современного образования, каким является бизнес-образование.

Во-вторых, учет сущностных характеристик сферы инфокоммуникационных технологий как нового фактора глобального системообразования. Данный фактор уже приобретает характер парадигмального по степени его воздействия на различные сферы жизнедеятельности социума. Причем степень его воздействия возрастает с ростом «интеллектуальной емкости» конкретной сферы общественной жизни. Те области человеческого бытия, где информационно-коммуникационные технологии зародились и начали первоначально развиваться, в наибольшей степени и испытывают на себе их воздействие.

В рамках первого направления в настоящее время можно зафиксировать несколько общепризнанных потребностей и проблем функционирования и развития бизнес-образования. Непрерывность образования все больше делает акцент на постоянное получение новых знаний и личностных компетенций, в ряде случаев отдавая им предпочтение по сравнению с уже имеющимся у сотрудника дипломом и ученой степенью. Потребность постоянного обновления знаний, с одной стороны, и нецелесообразность длительного отрыва от производственных процессов, с другой, стимулируют спрос на более короткие по продолжительности и сконцентрированные по времени программы. (Классические программы MBA могут «уплотняться» до одного года вместо традиционных двух лет.) С этим фактором связано и возрастание значимости самой формы обучения: все чаще предпочтение отдается форме обучения «без отрыва от производства» (в вечернее время или модульная). Существенно возросла сегментация слушателей и программ по функциональной специализации и по уровню компетенции и ответственности (MBA-маркетинг, MBA-финансы; в программах MBA выделились программы «Executive MBA», предназначенные для топ-менеджеров). И наконец, наблюдается постоянная интернационализация программ MBA, выражающаяся как в росте количества иностранных студентов на этих программах, так и в содержательном учете специфики деятельности на различных рынках.

Информационно-коммуникационные технологии предоставляют необходимые средства для удовлетворения вышеперечисленных потребностей и решения возникающих в связи с ними проблем.

Наличие общемировой коммуникационной среды делает доступными получение новых знаний и личностных компетенций каждым человеком, вне зависимости от его местожительства. Имеются все объективные, технические возможности для превращения данного процесса в действительно

непрерывный. При этом не требуется отвлекать сотрудника от выполнения должностных обязанностей – дистанционное обучение можно осуществлять в удобное для обучающегося время. Соответственно «снимается» проблема численности учебных групп – имеющиеся различные программы обучения могут легко предоставляться любому количеству слушателей. При этом инфокоммуникационные технологии позволяют достаточно эффективно учитывать различный уровень компетенции обучающихся и моделировать необходимые для них программы и учебные модели. Применение компанией IBM в 1990 гг. определенных программных средств, моделирующих бизнес-процессы, давало наглядное представление о реальных процессах и способствовало выработке соответствующих принципов решения реальных бизнес-задач. Для топ-менеджеров реализовать данные учебные модели несколько сложнее, так как необходимо включать в учебные системы большее количество факторов. Но для менеджеров среднего звена создание и использование соответствующих информационно-коммуникационных средств демонстрирует свою безусловную эффективность.

В рамках второго направления формируются цели фундаментального преобразования системы бизнес-образования и, соответственно, должны ставиться задачи поэтапного реформирования его сущностных компонентов.

В настоящее время идет обсуждение проблемы изменения парадигмы бизнес-образования. Основными чертами новой парадигмы называют, во-первых, изменение способа «научения» – от пассивного восприятия знаний к обучению посредством выполнения проектов. Во-вторых, трансформация содержания – от стандартизированного к клиентоориентированному индивидуализированному образованию. В-третьих, отсутствие «привязки» обучающегося к конкретному месту нахождения учебного центра и времени обучения.

Однако, на наш взгляд, данные черты не являются парадигмальными по своей сути; они реализуются в рамках указанного выше первого направления.

А реализация второго направления требует более глубокого анализа процессов изменения фундаментальных основ образования как феномена и атрибута человеческого бытия, как социокультурного явления в связи с превращением информационно-коммуникационных технологий в глобальный системообразующий фактор. Особое значение при этом приобретает изучение происходящих в этой связи изменений в социокультурных пространстве и времени.

Помимо вышеназванных, совершенно необходимо исследование изменений, происходящих в целях и предельных основаниях образования, а

также возникающих на их основе трансформации способов организации системы образования в социуме.

Следует также подвергнуть анализу изменяющиеся в настоящее время идеалы образованности и возникающие новые образовательные парадигмы и нормативы индивидуально-личностных характеристик обучающихся.

Очевидно, что данные проблемы требуют специального исследования. На современном этапе развития информационного общества уже возникает необходимость трансформации фундаментальных основ как образования в целом, так и бизнес-образования как его элемента, связанная именно с потребностью постоянной смены личностных компетенций сотрудника.

С одной стороны, практика показывает, что личностные компетенции в сфере информационно-коммуникационных технологий легко утрачиваются при отсутствии постоянной практики, и так же легко вспоминаются при ее восстановлении. Сама сфера инфокоммуникационных технологий меняется чрезвычайно быстро, и изучать все большее количество новых программ не представляется возможным. В результате вновь возникает потребность в формировании более общего, фундаментального образования, ориентированного на сферу информационно-коммуникационных технологий, которое позволяло бы осваивать новые программы как конкретное применение более общих знаний.

С другой стороны, целью бизнес-образования является подготовка менеджеров, способных принимать правильные решения в различных ситуациях. А современная психология четко показывает, что основаниями при принятии решений в нестандартных ситуациях служат, главным образом, факторы, которые прямо не связаны с конкретной ситуацией. Эти факторы относятся к более глубоким структурам человеческой психики. Поэтому для принятия эффективных решений в условиях распространения инфокоммуникационных технологий требуется выработка определенного стиля мышления, соответствующего данному компоненту социокультурной реальности. Следовательно, необходимо не просто обучать некоему перечню конкретных программ, а формировать базовые знания и навыки функционирования, общения и поведения в виртуальной среде, не отрываясь от реального мира. И здесь без обучения в самой среде информационно-коммуникационных технологий не обойтись. Постоянная работа в данной среде формирует необходимые навыки и определенным образом меняет и работу самого мозга, то есть вносит изменения в психологию человека, принимающего решения. И эти изменения соответствуют меняющейся под воздействием инфокоммуникационных технологий бизнес-среде. Иными словами, сфера ИКТ сама создает социальный заказ на определенный тип образования и одновременно формируют систему средств и технологий, позволяющих его выполнить.

Таким образом, во-первых, современное бизнес-образование должно осуществляться с помощью информационно-коммуникационных технологий как необходимой системы средств, методов и инструментов.

Во-вторых, оно должно реализовываться в среде инфокоммуникационных технологий как особой сфере реальности, позволяющей сформировать необходимые личностные компетенции и. что еще более важно, соответствующий стиль мышления.

В-третьих, бизнес-образование должно иметь в качестве важнейшей ориентацию на дальнейшую работу именно в сфере информационно-коммуникационных технологий, проникающей во все элементы глобальной экономической системы, присутствующей в них и преобразующей данные элементы по единым процедурам и нормам.

В-четвертых, построение системы образования должно учитывать тот факт, что сама система информационно-коммуникационных технологий превратилась в огромный самостоятельный и наиболее динамично развивающийся элемент современной глобальной экономической системы, который выдвигает и специфические требования как к уровню образования, так и к стилю мышления занятых в нем сотрудников.

ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПО АВТОМАТИЗАЦИИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В БЕЛОРУССКОМ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Моисеева Татьяна Михайловна

Ковальчук Елена Васильевна

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации

Для студентов экономических специальностей опыта по организации дистанционного обучения еще нет и преподавателям Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации приходится выступать первопроходцами, поскольку в 2014 г. состоялся набор студентов на специальность «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» на эту форму обучения.

Следует отметить, что дистанционное обучение имеет достаточно много положительных моментов. Оно прежде всего позволяет значительно уменьшить затраты на обучение; количество студентов, включаемых в

учебную группу не ограничено; студенты имеют возможно доступа к электронным ресурсам в любое удобное для них время и другие. В настоящее время для организации дистанционного обучения необходимо наличие средств обмена информацией и методики преподавания, ориентированных именно на такой способ организации учебного процесса. Если выбор технических средств предоставить специалистам, то перед преподавателями стоит вопрос о разработке методики организации учебного процесса.

Если с проведением лекционных курсов все достаточно логично и просто. Студентам можно предоставить доступ к электронным вариантам курсов лекций и по мере необходимости организовывать вебинары, для ответов на возникающие вопросы. Следует отметить, что курс лекций должен быть построен с использованием гиперссылок, которые позволят обучающимся возвращаться к ранее прочитанному материалу для лучшего его усвоения. То при организации лабораторных занятий может возникнуть ряд моментов, требующих уточнения.

Прежде всего, это организация лабораторных работ в режиме с использованием лицензионного программного обеспечения. В Белорусском торгово-экономическом университете используются лицензионные программы «1С: Предприятие» и «Галактика». Поэтому студентам необходимо предоставить доступ к этим программам с использованием удаленного сервера и возможность создания для каждого обучающего своей информационной базы, где он будет хранить обработанную информацию. Кроме того, доступ к этим информационным базам, закрепленным за каждым студентом, должен быть открыт и для преподавателя, ведущего учебную дисциплину для проверки работы обучающихся.

Такая организация работы в настоящее время может быть осуществлена различными способами. Основным и наиболее частым является организация информационных лабораторий [1]. Такого вида лаборатории наиболее эффективно организовывать с использованием облачных технологий. Поэтому в нашем университете предполагается использование системы «1С: Предприятие» версии 8.3. Ряд преподавателей университета уже имеют сертификаты «1С: Профессионал» по данной версии программы.

При разработке практикумов (практических заданий) для проведения лабораторных работ также необходимо учитывать особенности дистанционной формы обучения. Например, то, что студент при выполнении задания не может в любой момент времени задать вопрос преподавателю. Поэтому в методическом пособии должна быть максимально представлена справочная информация с подробным описанием хода выполнения задания, вплоть до последовательности нажатия кнопок. Темы лабораторных работ должны соответствовать основным участкам бухгалтерского учета. Кроме этого,

студентам должна быть предоставлена возможность самоконтроля правильности выполнения задания. Это могут быть отчеты, сформированные по основным счетам бухгалтерского учета, которые обрабатываются в данном практическом задании. Для самостоятельного освоения работы с бухгалтерскими программами удобно предоставить студентам доступ к информационной базе, которая содержит уже решенные задания по практикуму. Это позволит студенту при выполнении задания обратиться к этой информационной базе и ознакомиться с ходом решения задачи.

Кроме того, целесообразно проводить текущий контроль знаний студентов. Это может быть тестирование. В настоящее время оно является самой удобной формой контроля знаний. Тестирование можно проводить как перед выполнением того или иного лабораторного занятия, так и после. Возможна организация двух видов тестирования. В первом случае в тесты следует включать вопросы, рассматривающие общие подходы работе с программой. Достоинство такого тестирования является очевидным. Доступ к работе с программой предоставляется тому студенту, который имеет хотя бы предварительную информацию о работе с программой. Тесты, используемые после выполнения практического задания, должны содержать вопросы, которые проверяют знания по особенностям работы с программой по конкретному участку учета. Проведение тестирования будет стимулировать студентов к систематической подготовке к занятиям, а не изучению программы наугад.

Для более удобной организации учебного процесса при проведении лабораторных занятий могут использоваться также и вебинары. Они могут проводиться как по темам, заявленным студентами, так и по темам, объявленным преподавателем. В первом случае собираются заявки от студентов на рассмотрение той или иной темы. Затем они обрабатываются, группируются и по наиболее востребованной теме объявляется вебинар. Во втором случае, преподаватель по своему усмотрению выделяет наиболее трудные темы и предлагает организовать по ним вебинар. Если набираются слушатели на такое занятие, то определяется оптимальное время его проведения с точки зрения преподавателя и студентов. В ходе проведения такого занятия, можно использовать информационные технологии, позволяющие студентам как слышать преподавателя, так и видеть методику его работы с программой.

Несомненно, проведение вебинаров в том или ином виде ни в коей мере не заменит личное общение преподавателя и студента, однако они позволяют «сократить расстояние между» ними и повысить качество обучения.

Для заключительного контроля знаний студентов по учебным дисциплинам, связанным с автоматизацией бухгалтерского учета им необходимо

предложить решение задачи, включающей взаимосвязанные операции по различным участкам бухгалтерского учета с выходом на составление баланса и других форм отчетности. Это позволит в полной мере проверить у студентов полученные навыки работы с программой и оценить их. Допуск к заключительной форме контроля должен быть возможен только после прохождения студентом всех лабораторных работ и сдачи промежуточных тестов.

Одной из проблем, возникающих при разработке дистанционных курсов, является порядок планирования и учета нагрузки преподавателей. В частности, необходимо предусмотреть временные затраты, связанные с внесением изменений в электронные учебно-методические комплексы. Это очень актуально в связи с тем, что достаточно часто производится обновление конфигураций программ, связанных с изменением нормативной базы по бухгалтерскому учету, что не происходит по общеобразовательным дисциплинам (философия, высшая математика и другие). Также достаточно трудно, по крайней мере на первом этапе, предугадать, сколько вебинаров будет заказано студентами и какое время займет их проведение. Проблемы такого рода должны быть решены при использовании в высших учебных заведениях дистанционного образования.

ПРОГНОЗ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ЕЕ СОСЕДЕЙ

Молокович Анатолий Денисович

Лукша Владислав Андреевич

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Демографическое развитие Республики Беларусь и соседних стран, таких как Россия, Польша, Литва, Латвия, Украина, а также основного партнера Беларуси по внешнеэкономической деятельности – Германии, оценивалось по следующим показателям:

- численность населения по стране в целом и по возрастным группам: до 15 лет, от 15 до 64 лет, старше 64 лет;
- структура населения по половому составу;
- национальный баланс миграции;
- количество рабочей силы и уровень экономической активности;
- уровень безработицы;
- прогноз данных по населению до 2030 г.

Оценка демографической ситуации осуществлялась на основе базы данных Всемирного банка. В данной базе приведены показатели на национальном уровне, что позволяет сделать анализ и прогноз показателей по каждой стране в отдельности.

Одним из основных показателей оценки демографического состояния страны является численность ее населения, а также динамика его изменения. Последний индикатор отражает качественное состояние развития нации (табл. 1).

Таблица 1

Численность населения и уровень его прироста

Страна	Численность населения				Среднегодовой уровень прироста населения (%)		
	2010	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Беларусь	9 490 000	9 473 000	9 464 000	9 466 000	-0,18	-0,09	0,02
Германия	81 776 930	81 797 673	80 425 823	80 621 788	0,02	-1,68	0,24
Латвия	2 097 555	2 059 709	2 034 319	2 013 385	-1,80	-1,23	-1,03
Литва	3 097 282	3 028 115	2 987 773	2 956 121	-2,23	-1,33	-1,06
Польша	38 183 683	38 534 157	38 535 873	38 530 725	0,92	0	-0,01
Россия	142 385 523	142 956 460	143 178 000	143 499 861	0,40	0,15	0,22
Украина	45 870 700	45 706 100	45 593 300	45 489 600	-0,36	-0,25	-0,23

Примечание. Данные ООН, средний вариант.

Исследования показывают, что в таких странах как Беларусь, Латвия, Литва и Украина тенденция была негативной, что обусловлено, в первую очередь, нестабильным состоянием экономик данных стран. Причем самые высокие темпы снижения численности населения отмечаются в Литве и Латвии, где наблюдается неустойчивое экономическое состояние. Темпы роста ВВП в этих странах значительно колеблются по годам. Литва, например, в течение 2011–2013 гг. ежегодно теряла в среднем 1,54% своего населения, несмотря на достаточно высокий уровень ВВП по сравнению с постсоветскими странами. Причиной является значительная эмиграция населения в развитые страны по экономическим обстоятельствам. Однако сокращение населения в этих странах в значительной степени обуславливают неуклонный рост ВВП на душу населения. Так, в Латвии и Литве за период с 2010 по 2013 г. он увеличился более чем в 1,3 раза (табл. 2). Высокие темпы снижения численности населения имеют место в Украине. Однако темп снижения в этой стране тормозится. По всей вероятности события последних двух лет вносят определенные негативные коррективы в этот процесс...

Таблица 2

Валовой внутренний продукт, \$ США

Страна	Темп роста ВВП, в% к предыдущему году				ВВП на душу населения			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Беларусь	7,7	5,5	2,7	0,9	5 819	6 306	6 722	7 576
Германия	4,1	3,6	0,4	0,1	41 723	45 871	43 932	46 269
Латвия	0,3	5,3	5,0	4,1	11 446	13 827	13 947	15 375
Литва	1,3	6,0	3,7	3,3	11 852	14 228	14 172	15 538
Польша	3,7	4,8	1,8	1,7	12 484	13 608	12 876	13 648
Россия	4,5	4,3	3,4	1,3	10 710	13 324	14 090	14 612
Украина	4,2	5,2	0,2	1,9	2 974	3 575	3 273	3 900

Примечание. Данные ООН, средний вариант.

Важное значение в оценке качественного состояния населения имеет его возрастной состав. Исследования показывают, что возрастная структура населения в данных странах приблизительно одинаковая. Наиболее пожилое население имеет Германия, в которой дети составляют наименьшую долю. Высокий удельный вес ее пожилого населения объясняется значительно большей продолжительностью жизни немцев. В тоже время в России самый низкий процент населения старше 69 лет вследствие самой низкой продолжительности жизни.

Таблица 3

Возрастной состав населения, %

Страна	В возрасте												Ожидаемая продолжитель- ность жизни		
	до 14 лет				15–69				свыше 69						
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012
Беларусь	15	15	15	15	71	71	71	71	14	14	14	14	70	71	72
Германия	13	13	13	13	66	66	66	66	21	21	21	21	80	81	81
Латвия	14	14	15	15	67	67	67	67	18	18	19	19	73	74	74
Литва	15	15	15	15	69	69	69	69	16	16	16	16	73	74	74
Польша	15	15	15	15	71	71	71	71	14	14	14	14	76	77	77
Россия	15	15	15	16	72	72	72	71	13	13	13	13	69	70	70
Украина	14	14	14	14	70	70	71	70	16	16	15	15	70	71	71

Невысокий удельный вес молодежи во всех странах свидетельствует о весьма тревожной тенденции, которая неблагоприятно влияет на их устойчивое общественно-экономическое развитие. Нормальным эффектом является самый высокий процент группы населения от 15 до 64 лет.

Обзор населения по **половому составу**, представленный в таблице 4, показывает процентное изменение женского населения в период между 2003 и 2013 гг. В общем, все исследуемые страны имеют более высокую долю женского населения, чем мужского (свыше 50%). В период с 2003 по 2013 г. процент женского населения в каждой стране достаточно устойчив. Различия составляют 2–3%. Наибольший процент женского населения в Латвии, немногим более 54% и в Украине – около 54%. Меньше всего женского населения в Германии.

Во всех странах Европейского Союза процентные изменения женского населения практически неизменно стабильны на региональном уровне.

Баланс миграции представляет собой общее число ежегодных иммигрантов минус количество эмигрантов, в том числе граждан и не граждан. Баланс миграции можно рассматривать как баланс общего числа или общий процент миграции.

Таблица 4

Женское население, в% от общего населения

Страна	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Беларусь	53,2	53,3	53,3	53,4	53,4	53,4	53,5	53,5	53,5	53,6	53,6
Германия	51,1	51,1	51,1	51,1	51,0	51,0	51,0	51,0	51,0	50,9	50,9
Латвия	54,1	54,1	54,1	54,0	54,0	54,0	54,0	54,0	54,0	54,3	54,3
Литва	53,3	53,3	53,4	53,4	53,4	53,5	53,5	53,5	53,6	53,9	54,0
Польша	51,6	51,6	51,6	51,7	51,7	51,7	51,7	51,8	51,8	51,7	51,7
Россия	53,5	53,5	53,6	53,7	53,7	53,7	53,7	53,7	53,7	53,8	53,9
Украина	53,8	53,8	53,8	53,9	53,9	53,9	54,0	54,0	54,0	53,9	53,9

Примечание. Всемирный банк.

Для получения оценок чистой миграции отдел населения Организации Объединенных Наций учитывает прошлые миграции страны, миграционную политику страны и приток беженцев в последние годы. Данные для расчета этих официальных оценок поступают из различных источников, в том числе статистических данных пограничных, административных записей, обследований и переписи.

В 2005 и 2013 гг. в странах с наибольшей численностью населения, таких как Россия и Германия был отмечен самый высокий положительный баланс миграции. Отрицательный баланс миграции зафиксирован в Польше и Литве. В остальных странах данный показатель почти стабилен.

Исследование рынка труда Беларуси и ее соседей проводился по таким показателям, как количество рабочей силы и уровень экономической активности. Рабочая сила – это доля населения в возрасте от 15 и старше, которая является экономически активной. Согласно World Bank сюда входят все граждане, которые предлагают себя для производства товаров, выполнения работ и оказания услуг в течение определенного периода. Таким периодом является один год. Уровень экономической активности населения – это доля численности экономически активных людей в общей численности населения.

Рабочая сила в целом определяется как общее число занятых и безработных людей. Полезно сравнение общего количества населения с численностью рабочей силы.

В табл. 5 приведен уровень экономической активности по данным Всемирного банка за 2010–2013 гг. Самый высокий уровень участия рабочей силы отмечен в России. Он стабилен по годам и составляет около 54%, а самый низкий – в Беларуси – немногим более 47%.

Таблица 5

Уровень экономической активности населения

Страна	2010	2011	2012	2013
Беларусь	46,90	47,10	47,30	47,40
Германия	51,30	51,90	51,90	52,10
Латвия	50,60	50,40	51,40	51,60
Литва	49,80	50,80	51,40	51,70
Польша	47,50	47,70	48,10	48,00
Россия	53,60	53,80	53,70	53,60
Украина	50,50	50,70	50,70	50,50

Примечание. Всемирный банк.

Уровень безработицы. Безработными являются все лица от 15 до 74 лет, которые были безработными в течение отчетной недели, активно искали работу в течение последних четырех недель и были готовы приступить к работе сразу же или в течение двух недель.

Таблица 6 демонстрирует национальный уровень безработицы в исследуемых странах с 2003 по 2013 г. Общий уровень безработицы в исследуемых странах ЕС за 2013 год составил 10,7%, что почти вдвое больше, чем в России и более чем в 20 раз – в Беларуси. Такой большой уровень получился вследствие высокой безработицы в новых странах ЕС: Польше, Латвии и Литве, которые не в состоянии снизить данный показатель после финансового кризиса 2007–2009 гг.

Таблица 6

Национальный уровень безработицы

Страна	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Германия	9,9	10,8	11,3	10,4	8,8	7,6	7,9	7,2	6,0	5,4	4,8
Польша	19,7	19,1	17,9	13,9	9,6	7,0	8,1	9,6	10,2	13,9	13,8
Латвия	11,3	11,2	9,6	7,3	6,5	8,0	18,2	19,8	16,2	14,7	12,5
Литва	13,0	11,4	8,4	5,7	4,4	5,9	13,9	18,0	15,5	13,3	11,8
Россия	8,2	7,7	7,1	7,0	6,0	6,2	8,3	7,3	6,5	5,5	5,6
Беларусь	3,1	1,9	1,5	1,1	1,0	0,8	0,9	0,7	0,6	0,5	0,5
Украина	9,7	9,2	7,8	7,4	6,9	6,9	9,6	8,8	8,6	8,1	7,7

Источник: <http://ru.tradingeconomics.com>.

Прогноз населения выполнен на основании данных Организации Объединенных Наций. Анализируя среднегодовые темпы изменения численности населения за предшествующие годы, изменения ВВП в целом и на душу населения, а также подвижность населения был сделан прогноз среднегодового уровня прироста населения в исследуемых странах на период до 2030 г. по пятилеткам. Прогноз был сделан для одного сценария исходя из наиболее вероятного развития рассматриваемых факторов.

Данные показывают, что в течение 2025–2030 гг. прогнозируется рост населения во всех странах (табл. 7).

Таблица 7

Прогноз населения до 2030 г.

Страна	Среднегодовой уровень прироста населения (%)						Прогноз населения, тыс. чел.			
	2011	2012	2013	2015–2020	2020–2025	2025–2030	2015	2020	2025	2030
Беларусь	-0,18	-0,09	0,02	0,01	0,03	0,14	9 467	9 473	9 486	9 553
Германия	0,02	-1,68	0,24	0,01	0,01	0,15	80 654	80 694	80 734	81 342
Латвия	-1,80	-1,23	-1,03	-0,38	-0,24	0,12	1 995	1957	1934	1 945
Литва	-2,23	-1,33	-1,06	-0,38	-0,30	0,10	2 926	2870	2828	2 842
Польша	0,92	0	-0,01	0,01	-0,08	0,20	38 538	38 770	38615	39 003
Россия	0,40	0,15	0,22	0,10	0,15	0,17	143 787	144 507	145 594	146 836
Украина	-0,36	-0,25	-0,23	-0,24	-0,13	0,18	44 999	44462	44173	44 572

Примечание. Данные ООН, средний вариант.

При этом лидируют Польша, Россия, Германия и Украина. Последняя будет прилагать все усилия, чтобы компенсировать потери имевшие место в течение 2014 г. и последующих лет. Наибольший прирост населения прогнозируется в России: немногим более 3 млн человек к 2030 г. по

сравнению с 2015 г. В целом же прогноз населения исследуемых стран демонстрирует практически неизменную его численность на период до 2030 г.

ПРОБЛЕМЫ ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Молокович Анатолий Денисович

Лукша Владислав Андреевич

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

В последние годы в области высшего образования наметилась четкая тенденция централизации подготовки специалистов различного профиля. Данная централизация нашла отражение как в законодательных актах и, в первую очередь, в Кодексе Республики Беларусь об образовании, нормативных документах Министерства образования, а также в Общегосударственном классификаторе Республики Беларусь ОКРБ 011–2009 «Специальности и квалификации», утвержденного Министерством образования Республики Беларусь, и других документах. В соответствии с Общегосударственным классификатором высшее учебное заведение, которое первым заявило новую специальность, признается ведущим по данной специальности и ему передаются все права по планированию и организации учебного процесса, подготовке типовых учебных планов и типовых программ учебных дисциплин.

Особое значение в подготовке специалиста имеет учебный план специальности, разрабатываемый и утверждаемый ректором того вуза, в котором осуществляется обучение студентов по данной специальности. Учебный план разрабатывается на основе Типового плана, составленного головным вузом на базе Образовательного стандарта первой ступени высшего образования специальности. Все вузы, которые обучают студентов по определенной специальности, должны работать по единому Типовому учебному плану.

Вот здесь и начинаются проблемы. Типовой учебный план по новой специальности составляется, как правило, под уже читаемые в вузе дисциплины и под конкретных преподавателей с учеными степенями и званиями. Эти дисциплины включаются в государственный компонент, и ни один вуз не имеет право его корректировать: заменить одну дисциплину на другую. Рассмотрим такую ситуацию на примере учебного плана по специальности 1-26 02 05 «Логистика». Общее количество часов составляет 7758, из них аудиторных – 3532. На цикл социально-гуманитарных дисциплин отводится 230 аудиторных часов. Этот блок не подлежит никакому

обсуждению, так как он определен Министерством образования. На него приходится только 6% от общего фонда учебного времени. Тем не менее не понятно, с какой целью изменили ранее имевшуюся структура данного блока, введя туда интегрированные модули. Теперь преподаватели интегрированного модуля все время недоумевают, и каждый раз путаются, кто будет ставить окончательную оценку по данному модулю. Реформы хороши только тогда, когда они упрощают процесс и делают его более эффективным. Здесь же не видно ни упрощения, ни повышения эффективности в плане получения более высокого уровня знаний у студентов. Но оставим эту проблему на совести реформаторов.

Меня, как и студентов, больше интересуют два других цикла: общенаучных и общепрофессиональных дисциплин, а также специальных дисциплин, на которые приходится 38 и 55% аудиторных часов соответственно. Удельный вес вузовского компонента в этих циклах приблизительно одинаков и составляет всего 37–38%. Следовательно, в госкомпонент заложено более 60% дисциплин, заменить которые на другие не представляется возможным. Например, в учебном плане по логистике во втором общенаучном цикле в государственном компоненте студенты из девяти дисциплин изучают шесть, связанных с экономикой: экономическая теория, микро- и макроэкономики, международная экономика, национальная экономика Беларуси, экономика природопользования. Объяснить это можно только тем, что данные дисциплины заранее «подогнаны» под определенных преподавателей. Как ни странно, но экономике организации, от знания которой в значительной степени зависит эффективность работы субъектов хозяйствования, в государственном компоненте не нашлось места. С нашей точки зрения, в этот компонент «просятся» такие дисциплины как бухгалтерский учет, управленческий учет, основы менеджмента, коммуникативные технологии, управление персоналом, компьютерные информационные технологии, статистика и др. Это позволило бы перенести ряд из них из цикла специальных дисциплин во второй цикл и за счет этого расширить перечень дисциплин третьего цикла.

Вызывает недоумение слабая подготовка специалистов в области владения иностранными языками. Мы живем в век глобализации мировой экономики. Растут объемы внешней торговли. Беларусь нацелена исключительно на экспорт своей продукции. Ситуация на рынке основного партнера республики – Российской Федерации – показала, что нельзя ориентироваться на один рынок сбыта своей продукции. Необходимо его диверсифицировать. В этой связи знание только русского языка явно недостаточно, для решения этой сложной задачи. Необходимо в совершенстве владеть хотя бы английским языком. Однако централизованные учебные планы не предусматривают перманентную подготовку специалиста по

иностранному языку. Так, в учебном плане по логистике иностранный язык в государственном компоненте изучается только на первом курсе. Вузы, кто желает, вынуждены вводить деловой и профессиональный иностранный язык уже в вузовский компонент. С нашей точки зрения, в настоящее время необходимо изучать два языка. Это языки стран с быстро развивающимися экономиками – в первую очередь, китайский язык. Держать в штате небольшого предприятия переводчика нецелесообразно не только с финансовой точки зрения, но и с точки зрения коммуникативного общения с зарубежным партнером. Непосредственный контакт с иностранным специалистом позволяет разобраться в его психологии и рассмотреть перспективы развития с ним бизнеса.

Таким образом, необходима децентрализация в вопросе составления учебных планов, которая позволит определить лицо вуза и показать отличие в уровнях подготовки специалистов в различных вузах. Рынок определит, какие вузы готовят специалистов, отвечающих требованиям заказчиков.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ СРЕДА ВУЗА КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

Морозов Родион Игоревич

Апанасович Владимир Владимирович

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Формирование в вузах предпринимательской среды и, как следствие, развитие предпринимательской активности студентов, преподавателей и сотрудников дают возможность регионам и городам, где расположены такие вузы, становиться более конкурентоспособными в современном обществе знаний [1]. Выходя за рамки обучения, генерации и распространения знаний, современные предпринимательские вузы могут вносить вклад в развитие предпринимательского капитала – возвращать будущих лидеров с предпринимательским мышлением, ценностями и компетенциями, а также участвовать в создании инновационных предприятий.

Уже в начале 80-х гг. XX в. университеты в США, а чуть позже и в Западной Европе, начали пересматривать свои социально-экономические миссии, делая акцент на вопросы создания образовательной среды, которая бы готовила специалистов для экономики знаний и предпринимательского общества, а не для экономики массового производства. Как следствие, стало активно развиваться предпринимательское бизнес-образование и появилось

понимание того, что ключевым компонентом такого образования становится вузовская среда, способствующая формированию предпринимательской культуры, устремлений и реализации бизнес-идей. Предпринимательская среда, в свою очередь, формируется из целого ряда факторов, которые вуз может контролировать и целенаправленно развивать.

Первым фактором является не забюрократизированная система вузовского управления и лидерства, которая должна сводить воедино и создавать синергию между образовательной, исследовательской, предпринимательской и административной деятельностью. Базируясь на современных управленческих подходах и практиках, такая система способствует быстрому принятию адекватных решений, разработке и внедрению предпринимательской стратегии, динамизму, постоянным инновациям и объединению вузовского сообщества для достижения стратегических целей [2]. В этой связи, стоит заметить, что система вузовского управления должна быть ориентирована не только на внутренние, но и на внешние процессы: установление взаимовыгодных связей с бизнес-сообществом и привлечение дополнительного финансирования. Таким образом, видение и ценности, транслируемые через систему управления и лидерства, способны разрушать барьеры на пути к пониманию и принятию предпринимательской культуры и миссии вуза членами академического сообщества. Здесь также стоит отметить важность системы мотивации и продвижения, которая должна находить отражение в миссии и стратегии вуза и которая должна выходить за рамки привычных критериев, традиционно оценивающих лишь учебную и исследовательскую работу. Так, должны быть закреплены стимулы для профессорско-преподавательского и административного состава участвовать в инновационной и предпринимательской деятельности, а также поддерживать студентов, заинтересованных в реализации собственного предпринимательского потенциала.

Следующим фактором является организационная структура и модель вуза. Так, вузы могут поддерживать развитие образовательных, исследовательских, производственных подразделений, наделенных правами самостоятельно принимать стратегические и тактические решения, а также взаимодействовать с внешней средой, которые таким образом становятся, по сути, предпринимательскими структурными единицами. С этой точки зрения, уровень децентрализации принятия решений, ответственности, полномочий принимать на себя риски и реализовывать инновации определяют предпринимательскую экосистему вуза.

Наличие в вузе образцов для подражания, то есть тех преподавателей, исследователей, студентов и выпускников, которые стали успешными инноваторами и предпринимателями, также является важной предпосылкой

для формирования предпринимательской культуры и среды. Такие представители вузовского сообщества способны демонстрировать своим коллегам, что предпринимательская деятельность может быть вполне вероятным и привлекательным вариантом развития карьеры как в стенах вуза, так и вне его. Более того, предприниматели и инноваторы из вузовского сообщества должны активно вовлекаться в образовательный процесс, выступать в качестве менторов, консультантов для студенческих инициатив и проектов, содействовать в установлении деловых связей, поиску партнеров и финансирования и, безусловно, запуску стартапов.

Наряду с приведенными выше институциональными факторами исследователи считают, что определенный набор ресурсов, имеющихся в распоряжении вуза, также предопределяет формирование предпринимательской среды. Во-первых, вуз должен объединять внутри себя необходимые человеческие ресурсы – студенты, преподаватели, сотрудники, администрация – с высоким уровнем специальных знаний, управленческими навыками, талантом, лидерскими качествами и предпринимательским видением. Способности распознавать и использовать возможности внешней среды, привлекать ресурсы для решения междисциплинарных задач, выстраивать и управлять многофункциональными командами позволяют использовать потенциал вуза для реализации инновационных проектов, производства наукоемких товаров и услуг, а также усиления взаимодействия вуза и предпринимательского сектора

Немаловажную роль в создании предпринимательской среды играют и материальные ресурсы, которыми располагает вуз. Наличие лабораторий, площадок для коворкинга, бизнес-инкубаторов, технологических парков и прочей предпринимательской инфраструктуры позволяет свести воедино талантливых студентов, преподавателей, исследователей, современные технологии, как внешние, так и внутренние финансовые ресурсы для повышения уровня предпринимательского бизнес-образования через устранение разрыва между теоретическими знаниями и практической деятельностью и способствует развитию малых инновационных предприятий. Другими словами, такая инфраструктура дает возможность потенциальным предпринимателям из числа студентов и персонала вуза устанавливать связи и развивать сотрудничество с их коллегами, консультантами, инвесторами, бизнес-ангелами и профессиональными менеджерами, которые способны помочь в реализации бизнес-идей. Кроме этого, наличие таких ресурсов может снизить уровень рисков и затраты при создании предприятия, что, как утверждается, способствует развитию предпринимательских устремлений.

По общему признанию, финансовые ресурсы являются еще одной ключевой предпосылкой для развития предпринимательской экосистемы в

вузе. Диверсификация источников финансирования позволяет вузам становиться менее зависимыми от государства при реализации стратегии и выстраивании взаимоотношений с внешней средой. С одной стороны, недостаток финансовых ресурсов создает стимулы для вузов и членов вузовского сообщества более активно включаться в трансфер и коммерциализацию знаний и технологий и, как результат, активнее заниматься предпринимательской деятельностью. С другой стороны, нехватка финансовых средств и неспособность привлекать их из внешней среды, препятствуют инновационной и предпринимательской активности вузов особенно в развивающихся странах и странах с переходной экономикой, где зачастую существует разрыв между уровнем и направленностью знаний и технологий, доступных в вузах, и теми, которые востребованы предприятиями.

Предпринимательские вузы уже становятся двигателями инновационного развития, так как превращаются в естественные инкубаторы, в которых студенты, преподаватели и исследователи, работают в тесном взаимодействии с бизнес-сектором, имеют возможность генерировать, тестировать и превращать идеи и знания в предпринимательские инициативы [3]. Особое значение такие вузы приобрели в наиболее развитых странах, где основными драйверами роста являются инновации и инновационное предпринимательство. На этой стадии развития традиционные вузы в их нынешнем состоянии уже неспособны сохранять свои позиции в системе образования, производства знаний в инновационной системе в целом.

Что касается ситуации в Республике Беларусь, предпринимательское бизнес-образование как таковое и, как следствие, предпринимательские вузы, не получили необходимого развития. В отличие от развитых и многих развивающихся стран это пока для нас не стало приоритетом. Однако белорусские вузы уже сейчас должны принимать на себя ответственность за выполнение новой для них предпринимательской миссии, чтобы не просто быть готовыми к новой экономике, движимой инновациями и предпринимательством, но и создавать предпосылки для перехода страны и регионов на новую стадию экономического развития, а также для формирования мощного сектора малых и средних инновационных предприятий. В этом контексте формирование национальной системы бизнес-образования, могло бы стать отправной точкой для развития инновационного предпринимательства, основным отличием которого является ориентированность на развитие способностей и нацеленности на организацию новых предприятий. То есть перед системой бизнес-образования уже сейчас должна декларироваться и ставиться цель готовить не только наемных работников-менеджеров для действующих предприятий, но и тех, кто будет создавать новые высокоэффективные рабочие места.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Audretsch, D.** From the entrepreneurial university to the university for the entrepreneurial society / D. Audretsch // The Journal of Technology Transfer. – 2014. – Vol. 39, iss. 3. – P. 313–321.

2. **Marozau, R. I.** Establishing the center for promotion of innovation and entrepreneurship / R.I. Marozau, V.V. Apanasovich, N.V. Apanasovich // Papers of the 2014 Entrepreneurial Universities Good Practice Event. Madrid, September 29 – October 1, 2014.

3. **Морозов, Р. И.** Предпринимательский университет в современном обществе знаний / Р. И. Морозов, В. В. Апанасович // Материалы XIII Междунар. науч.-практ. конф., 24–25 апр. 2014 г. – Минск, 2014. – С. 251–254.

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И БИЗНЕСА

Мурзагалиева Алия Гинаятовна

Казахский национальный университет имени аль-Фараби

Практика интеграции образования, науки и бизнеса развитых стран мира показывает, что ключевое место в трехстороннем взаимодействии занимает успешно функционирующая и эффективно управляемая система образования. Высшие учебные заведения являются связующим звеном между фундаментально-прикладной наукой и бизнесом. Следовательно, способность вузов к разработке и внедрению эффективных нововведений технологического, организационного и коммерческого характера являются решающим фактором развития и роста конкурентоспособности национальной экономики.

Сегодня выделяют три составляющих интеграции образования, науки и бизнеса: американская модель, японская модель и европейская модель смешанных типов. Особый интерес представляет американская модель, где ключевую роль играет исследовательский университет, под которым понимают научно-образовательный центр, имеющий прочные связи с бизнес – ассоциациями.

Концепция исследовательского университета базируется на эффективном взаимодействии научно-технического, образовательного и промышленного комплексов, которые направлены на внедрение на предприятиях научно-инновационных разработок, созданных на кафедрах вузов и в лабораториях научно-исследовательских институтов (НИИ). Подготовка компетентных и конкурентоспособных специалистов, готовых создавать и реализовывать инновационные проекты во всех сферах социально-экономи-

ческого развития страны является интегративным показателем эффективного взаимодействия науки, образования и бизнеса.

Анализ современного состояния высшего и послевузовского образования в Республике Казахстан показывает, что интегративная форма казахстанских вузов и научных организаций не соответствует потребностям современной рыночной экономики. Следует отметить, что современные предприятия обучают персонал в рамках определенной профессии, дают базовые знания и практические навыки. Поскольку образовательные программы не всегда отвечают ожиданиям работодателей и не соответствуют потребностям экономики. Большинство работодателей не удовлетворены качеством подготовки специалистов. Таким образом, выпускников вузов предприятия рассматривают не как готовых специалистов, а как только кадровый потенциал.

Данная проблема объясняется недостаточным уровнем качества исследований услуг, которые предлагают вузы. Казахстанская наука отличается слабой инновационной ориентацией, что не соответствует ни потребностям ее развития, ни мировым стандартам. Следовательно, проблема развития инновационной деятельности для вузов должна стать актуальной.

Для этого необходимо активизировать взаимосвязь науки с бизнесом, использовать новые знания, достижения науки и техники в образовательной деятельности, привлекать студентов к проведению научных исследований. Это, в свою очередь, поможет устранить барьеры, сложившиеся между вузами и НИИ с отдельными работодателями и рынком труда в целом, а также позволит полноценно войти в мировое научно-образовательное пространство.

Однако, как показывает практика, самая большая трудность трансформации деятельности вуза заключается не в построении правильной концепции, не в организации основных инновационных процессов и даже не в качестве высшего менеджмента. Ключевая проблема состоит в разрыве между образованием, наукой и бизнесом. Таким образом, необходим механизм преодоления разрыва и налаживания взаимодействия между наукой, образованием и бизнесом. Одним из путей преодоления данной проблемы может стать исследовательский университет, который приведет к повышению потенциала их развития, увеличит их вклад в преобразование экономики и общества.

Исследовательский университет как одна из форм интеграции образования, науки и бизнеса становится важнейшим фактором обеспечения экономического роста и конкурентоспособности. Трансформация ведущих вузов, научных фондов и организаций в исследовательские университеты является актуальной задачей. Это позволит объединить научные, технологические, коммерческие знания отдельных преподавателей вуза и сотрудни-

ков научных организаций в знание исследовательского университета об объекте деятельности. Такое знание не только увеличит потенциал знаний каждого преподавателя, но и обеспечит более высокую эффективность деятельности исследовательского университета.

В настоящее время в Казахстане постоянно совершенствуется законодательное обеспечение научной и инновационной деятельности, возрастает государственная поддержка исследований по социально значимым аспектам экономического роста, расширяется содействие научно-инновационному развитию посредством конкурсной системы финансирования научных проектов.

Сегодня правительство предлагает поэтапную интеграцию НИИ, вузов и создание исследовательских университетов. Отметим, что в Казахстане имеется только один университет исследовательского типа. Это Назарбаев университет, который интегрирует преимущества национальной системы образования с мировой научно-образовательной практикой.

Казахским национальным университетом имени аль-Фараби разработана и утверждена Стратегия деятельности вуза на 2015–2020 гг., целью которой является трансформация национального классического университета в исследовательский университет. Стратегическими задачами становятся:

- развитие фундаментальной науки и важнейших прикладных исследований;
- совершенствование системы высшего и послевузовского образования;
- создание условий для активизации инновационной деятельности;
- подготовка конкурентоспособных специалистов, соответствующих потребностям рынка труда.

Политика вуза в выборе направлений научно-исследовательской работы включает международное сотрудничество в области исследований и его эффективность, исследовательские гранты, участие организации образования в международных симпозиумах, конференциях, конкурсах. В этой связи инновационная деятельность преподавателей вузов выступает средством обновления научной и образовательной политик, основывающихся на следующих принципах:

- привлечение преподавателей в творческий процесс инновационной деятельности вуза;
- подготовка конкурентоспособных специалистов на основе интеграции образовательной деятельности с фундаментальными и прикладными исследованиями;
- международное сотрудничество в области исследований и его эффективность;
- исследовательские гранты;

- участие преподавателей в международных симпозиумах, конференциях, конкурсах;
- разработка программы стажировок на предприятиях для преподавателей вуза;
- личная заинтересованность преподавателей в самореализации и ответственность за качество подготовки специалистов;
- совершенствование механизмов управления вузом на базе современных экономических инструментов;
- создание системы оценки вклада каждого преподавателя в достижение стратегических целей и показателей деятельности вуза.

Мировой опыт показывает, что наиболее эффективна инновационная деятельность в тех организациях или предприятиях, которые имеют развитые горизонтальные связи. Следовательно, инновационный характер деятельности вуза требует инновационные методы управления, основанные на мотивации преподавателей к инновационной деятельности и развитию профессиональной компетентности преподавателей, а структуру управления – горизонтальную.

Синтез двух структур дает матричную структуру управления, которая обеспечит эффективную административную вертикаль управления и контроля, а также горизонтальные связи для автономных структур.

Таким образом, формами проявления самореализации личности являются инновация и творчество. Поэтому необходимо разработать и внедрить современную систему стимулирования деятельности преподавателей, важными составляющими которой являются мотивация преподавателей к инновационной деятельности и профессиональная компетентность преподавателей. Поскольку в настоящее время анализ показывает низкую осведомленность работников сферы образования относительно целей и задач инноваций в высшем образовании, отсутствие у них мотивации к участию в преобразованиях.

Существуют и проблемы неразвитости общественно-профессиональных механизмов управления вузами, недостаточная эффективность системы механизмов их ресурсного обеспечения. Особенно остро стоят вопросы о снижении качества образования при массовом охвате молодежи высшим образованием, недостаточной интеграции образования и науки в высшей школе, низкий уровень включенности казахстанского высшего и послевузовского образования в мировое образовательное пространство [4].

Это означает, что генерация и распространение знаний становятся важными факторами создания долговременных, устойчивых конкурентных преимуществ национальной экономики.

В Государственной программе развития образования на 2011–2020 гг. (далее Программа) определены основные направления, приоритеты, стратегические задачи и механизмы реализации государственной политики в сфере образования. Одним из основных приоритетов является интеграция образования, науки и бизнеса, которая направлена на внедрение на предприятиях научно-инновационных разработок, созданных на кафедрах вузов и в лабораториях научно-исследовательских институтов (НИИ).

Следует отметить, что в странах с развитой рыночной экономикой предприятия, имея собственные инновационные подразделения, выполняют как прикладные исследования и разработки, так и фундаментальные исследования. Это в свою очередь способствует росту научного потенциала предприятия, росту конкурентоспособности продукции и производства, повышению эффективности производства на основе внедрения новшеств. То есть, основной объем исследований и разработок выполняется внутрифирменной наукой, обеспечивающей взаимосвязь науки и реального сектора экономики.

Особый интерес представляет исследовательский университет, представляющий комплекс специализированных научно-технических подразделений предприятия с их научным потенциалом, связями с другими субъектами инновационной деятельности.

На основе анализа специфики деятельности преподавателей можно определить следующие основные моменты, влияющие на их мотивации.

- Непрерывная инновационная деятельность должна стать неотъемлемой частью деятельности преподавателя. Он должен отвечать и за создание изобретений, и за участие в их использовании.

- Преподаватели должны четко представлять характер задания, которое они должны выполнить, а не только конкретные результаты, которых требуется получить. Ответственность за результативность в значительной степени возлагается на самих преподавателей. Каждый из них должен управлять собой при получении новых результатов.

- Деятельность таких преподавателей обязательно включает, с одной стороны, постоянное самообучение и самосовершенствование, а с другой – обучение других.

Таким образом, мотивация преподавателей на основе формирования и развития системы стимулов, способствующих вовлечению преподавателей вуза в творческий процесс инновационной деятельности, повышающих их личную заинтересованность в самореализации и ответственность за качество подготовки специалистов, становится ключевой задачей.

Несмотря на высокую степень разработанности вопросов мотивации, руководители вузов испытывают определенные трудности при использовании результатов исследований на практике. Эти трудности связаны с

отсутствием исследований, ориентированных на разработку вопросов мотивации преподавателей к инновационной деятельности.

Отсутствие конкретных задач и соответствующей системы оценки и мотивации приводят к тому, что сотрудники не координируют свои действия с задачами организации и не имеют возможности ориентироваться в стратегических приоритетах. Для реализации задач стратегии и оперативной деятельности вуза преподавателями такие показатели должны быть подобраны системно и сбалансировано относительно целей и стратегии развития вуза, поскольку результат деятельности преподавателя невозможно адекватно оценить, не имея четкого представления о том, для чего он нужен. В этой связи вузам необходимы инновационные средства и методы управления, ориентированные на постановку целей и определение индивидуальной ответственности преподавателей. При этом преподаватель должен достаточно полно осознавать свои реальные достоинства и недостатки, свои сильные и слабые стороны, ориентироваться на критерии, которые вырабатываются в ходе накопления профессионального опыта.

Четкое представление о содержании и критериях системы мотивации преподавателей к инновационной деятельности, владение методикой их применения позволит как отдельным преподавателям, так и руководителям высших учебных заведений объективно оценивать и прогнозировать их внедрение.

Только сильные вузы, имеющие многопрофильную специализацию и диверсифицированную стратегию, будут осуществлять инновационную деятельность путем интеграции образования и науки на основе трансферта результатов научных исследований в производство. Соответственно, только сильные вузы трансформируются в исследовательские университеты и станут академически автономными.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Зинов, В. Г.** Инновационное развитие компании / В. Г. Зинов, Т. Я. Лебедева, С. А. Цыганов. – Москва, 2009. – 245 с.
2. **Неборский, Е. В.** Зарубежный опыт интеграции образования, науки и бизнеса / Е. В. Неборский // Проблемы современного образования. – 2011. – № 1. – С. 48–59.
3. **Казахстанские** вузы и НИИ интегрируют в исследовательские университеты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bnews.kz/ru/news/post/204826>.
4. **Стратегия** развития КазНУ имени аль-Фараби на 2015–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kaznu.kz/ru/3307>.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ОСВОЕНИИ ИНСТРУМЕНТОВ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ДИСТРИБУТИВНЫХ ЦЕПЕЙ

Мясникова Ольга Вячеславовна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Освоение методов и инструментов проектирования логистических дистрибутивных цепей (ЛДЦ) предусмотрено программами обучения студентов специальности «Логистика» по дисциплинам «Распределительная логистика» и «Оптимизация решений в логистике распределения» на I и II ступени высшего образования соответственно.

Проектирование ЛДЦ требует от специалиста владения обширным перечнем навыков и компетенций, которые позволят ему выполнять работы по упорядочению множества субъектов хозяйствования, осуществляющих доведение материального и сопутствующих потоков от источника генерации к месту потребления. В ходе обучения студент должен освоить инструменты:

- 1) идентификации продуцентов и потребителей товарного потока;
- 2) выбора стратегий дистрибуции (охвата рынка, потребителей, ассортимента, координации, цен);
- 3) определения основных характеристик каналов дистрибуции (уровней канала, длины, ширины и мощности канала);
- 4) формирования маршрутов движения материального потока;
- 5) распределения функций, логистических активностей, обязанностей между участниками канала;
- 6) урегулирования организационно-правовых взаимоотношений участников ЛДЦ;
- 7) формирования системы мотивации участников ЛДЦ.

Из приведенного перечня вытекает необходимость использования комплекса неоднородных методов проектирования, в число которых следует включить институционально-описательный, графический, функциональный, структурный методы и метод, основанный на группировке товаров, применяемые при построении логистических дистрибутивных цепей [1, с. 64–65]. Освоение данных методов предусматривается на I ступени высшего образования. Хотя указанные методы позволяют решить проблему описания и идентификации различных субъектов, достаточно наглядно отобразить многообразные связи, характерные для современных ЛДЦ, очевидно, что основным и общим недостатком приведенных методов является отсутствие реального инструментария для оценки рациональности сложившегося положения и возможности разработки оптимальных меха-

низмов распределения. В основе всех методов лежит субъективная (интуитивная, экспертная) оценка рациональности каналов распределения по критериям пригодности, привлекательности, выгоды, соответствия управленческого стиля стратегическим целям бизнеса. Для нивелирования этого недостатка следует определить критерии оптимальности и факторы для выбора структуры ЛДЦ и определить последовательность действий в ходе анализа и проектирования последних, то есть использовать методы решения задач оптимизации. Освоение данной методики предусматривается на II ступени высшего образования – магистратуре. Очевидно, что магистранты, не имеющие базового профильного образования по специальности «логистика», сталкиваются с определенными проблемами в ходе обучения.

Современные технологии обучения, такие как компьютерное обучение, кейс-методы и ролевые игры, активно приходят на смену традиционным опросу, беседе и коллективному решению задач у доски. Решение проблем повышения эффективности учебного процесса связано с разработкой учебно-методического пособия по курсу «Распределительная логистика» и использования учебного портала ИБМТ для вовлечения студентов в работу. Использование возможностей учебного портала позволило не только размещать учебные материалы, но активно применять возможности коммуникации, такие, как обсуждения на форуме, проведение тестирования студентов, мониторинг результатов прохождения курсов, выставление рейтинговых оценок. Хороший отклик нашли у студентов творческое задание с элементами деловой игры. Группа разбилась на команды и получила задание исследовать на экскурсии практику организации работы выставки, как посредника в дистрибутивной цепи, предварительно изучив теорию вопроса на лекции. Команды самостоятельно собирали сведения и представили результаты в форме презентации собственных фото и видеоматериалов. Реализация творческих способностей поощрялась выставлением победителям высоких рейтинговых оценок, влияющих на итоговые баллы.

Полученный опыт использования активных методов обучения используется и для работы с магистрантами, как правило, имеющими опыт работы. Поэтому актуальной задачей становится не только получение магистрантами необходимого системного комплекса профессиональных знаний и практических навыков, но и развитие их творческих, лидерских и коммуникационных способностей, формирование общечеловеческих и моральных ценностей.

Основными методами обучения здесь выступают компьютерное обучение, кейс-методы и деловые игры. Курс «Оптимизация решений в логистике распределения» нацелен на практическое освоение оптимизационных методов и предусматривает практические занятия и лабораторные работы, в ходе которых магистранты демонстрируют уровень освоения теоретических знаний и осваивают методики решений практических задач.

Несмотря на то, что математический инструментарий решения задач оптимизации достаточно обширен (это в основном модели и методы решения задач линейного программирования), возникают трудности с применением их на практике, а также при обучении студентов и магистрантов. Проблемы использования активных методов обучения при освоении методик оптимизации ЛДЦ вызваны действием следующих факторов:

- сложность, большая размерность и слабая формализуемость объектов и процессов в дистрибутивной цепи;
- стохастический и динамический характер большинства параметров оптимизации и целевой функции;
- сложность моделирования объектов и процессов в ЛДЦ;
- сложность формализованного описания использования ресурсов, параметров оптимизации, целевых функций;
- высокий уровень неопределенности.

В связи с этими факторами в целях обучения методикам построения ЛДЦ реальные исходные данные для моделей оптимизации, как правило, требуется упрощать, тем самым снижая достоверность модели и результатов. Сложность проектируемых объектов требует совместного решения нескольких оптимизационных задач, с различными критериями оптимальности, целевыми функциями и ограничениями. Как правило, в их числе следует указать такие показатели как объемы продаж, уровень и качество сервиса, уровень и структура издержек, длительность логистического цикла, скорость исполнения заказа, уровень представленности и доступности товаров в торговых точках (доля отсутствующего запаса, доступность бренда, товарной категории, товарной позиции (SKU) в месте продажи), цена, ассортимент, производительность.

В целях освоения методик проектирования разработан комплекс кейсов, охватывающий блоки наиболее типичных задач построения и оптимизации ЛДЦ:

1. задача определения зоны потенциального сбыта, отбора критического количества участников ЛДЦ на основе рейтинговых оценок, а так же «задачи о рюкзаке»;
2. задача выбора формы собственности на складскую сеть, оптимального количества и схемы размещения центральных и промежуточных складов, закрепления складов за потребителями;
3. задача выбора последовательности обработки заказов по правилам приоритета, формирования оптимального портфеля заказов (проблема передачи заказа), оптимизация распределения заявок на обслуживание потока грузов по временным интервалам;
4. задача выбора системы управления и пополнения запасов, определение оптимальной партии заказа;

5. задача оптимизации планов перевозок (транспортная задача), формирования оптимальных маршрутов, схем развозки товаров по маршруту, назначения транспортных средств по заказам клиентов, задача оптимизации времени доставки товара клиенту с учетом предпочтений клиента.

Однако следует отметить, что проблемой становится именно разобщенность отдельных оптимизационных задач, решения которых не учитывают результаты других, что и не позволяет использовать синергетический эффект в решении реальных бизнес задач. Решение проблем оптимизации следует связывать с развитием многокритериальных моделей оптимизации, взамен однокритериальных, где критерием выступает, как правило, минимум затрат на отдельную функцию. Для освоения многокритериальных моделей необходимо организовать и выполнить:

1) разработку совокупности частных показателей эффективности отдельных логистических функций и их объединение в систему ключевых индикаторов;

2) разработку методов объединения ключевых индикаторов в интегральный критерий оптимизации, например, через рейтинговые балловые оценки;

3) формирование системы формализованных ограничений-факторов как внутренней, так и внешней среды функционирования логистической системы;

4) системное использование достаточно мощных средств моделирования (например, методологии SADT, технологий динамического моделирования сложных объектов CASE и CALS) и систем MRP II/ERP, что жизненно необходимо в условиях большой размерности и высокого уровня неопределенности.

Решение указанных задач несомненно требует значительных затрат времени и денег, однако обоснованные в единой системе оценки управленческие решения позволят более достоверно и качественно работать всем участникам логистических дистрибутивных цепей.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Розина, Т. М.** Распределительная логистика : учеб. пособие / Т. М. Розина. – Минск : Вышэйшая школа, 2012. – 319 с.
2. **Гаджинский, А. М.** Проектирование товаропроводящих систем на основе логистики : учебник / А. М. Гаджинский. – Москва : Дашков и К°, 2013. – 323 с.
3. **Гаррисон, А.** Логистика. Стратегия управления и конкурентирования через цепочки поставок : учебник : перевод 3-го английского издания / Алан Гаррисон, Ремко Ван Гок. – Москва : Дело и Сервис, 2010. – 367 с.

РЕАЛИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИИ РКМ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ГУМАНИТАРНЫХ ДИСЦИПЛИН

Наталевич Ольга Геннадьевна

Белорусский государственный экономический университет

Технология «Развитие критического мышления» разработана в конце XX века в США (Чарльз Темпл, Джинни Стил, Куртис Мередит). В ней синтезированы идеи и методы технологий коллективных и групповых способов обучения, а также сотрудничества, развивающего обучения. Технология РКМ представляет собой целостную систему, формирующую навыки работы с информацией, она направлена на освоение базовых навыков открытого информационного пространства, открыта для решения большого спектра проблем в образовательной сфере.

Цель технологии РКМ в системе высшего образования – обеспечить развитие критического мышления посредством интерактивного включения студента в образовательный процесс.

Технология РКМ позволяет решать *задачи*:

- повышение качества образовательного процесса путем внедрения приемов технологии РКМ при изучении дисциплин гуманитарного цикла;
- формирование навыков самостоятельной аналитической работы с информацией любого вида и разного типа сложности;
- стимулирование учебной мотивации, повышение интереса к процессу обучения.

Основные *особенности технологии РКМ*: коммуникативно-деятельный принцип обучения, предусматривающий диалоговый, интерактивный режим занятий, совместный поиск решения проблем, а также «партнерские» отношения между педагогом и студентами.

Структуру занятия в технологии РКМ составляет трехфазный процесс: «вызов – осмысление – рефлексия».

I. Стадия вызова. Первый этап работы направлен на актуализацию и обобщение имеющихся знаний по изучаемой теме, формирование личностной заинтересованности каждого в получении новой информации. На данном этапе работы необходимо вызвать интерес к теме и мотивировать студентов к активной учебной деятельности. На стадии вызова целесообразно сочетать индивидуальную и групповую формы работы.

II. Стадия осмысления. Главными задачами второго этапа являются: создание устойчивой мотивации студента на активное получение новой информации; соотнесение полученной информации с тем, что уже известно; последующая систематизация информации. В процессе такой работы сту-

денты учатся ставить вопросы, определять собственную позицию, выполнять различные логические операции. Задача преподавателя на данном этапе заключается в том, чтобы с помощью ряда методических приемов помочь студентам отследить сам процесс познания (получения новых знаний) и понимания.

III. Стадия рефлексии. Организация работы на третьем этапе направлена на целостное осмысление и усвоение информации; выработку собственного отношения к изучаемому материалу; выявление «белых пятен» (отсутствия информации по каким-либо вопросам), формулирование познавательных задач и проблем для дальнейшего продвижения в информационном поле («стадии нового вызова»); анализ всего процесса изучения материала.

Технология развития критического мышления предлагает набор взаимосвязанных методов обучения и методических приёмов, которые ориентированы на создание условий для свободного развития каждой личности, благодаря которым студенты могут активно работать на семинарских и практических занятиях.

Существует достаточно много методических приёмов, которые используются на разных этапах занятий. В процессе преподавания в УО «БГЭУ» дисциплины «Белорусский язык (профессиональная лексика)» нами апробированы и внедрены в процесс обучения такие приемы РКМ как «Перекрёстная дискуссия», «Зигзаг», «Синквейн», «Инсерт». Применение названных приемов эффективно при изучении тем: «Происхождение и развитие белорусского языка», «Культура речи. Коммуникативные качества речи», «Публичное выступление», «Белорусская терминология», «Особенности перевода профессиональных текстов».

Назовем основные педагогические *результаты применения технологии* «Развитие критического мышления»:

- соединение в образовательном процессе навыков различных видов интеллектуальной деятельности с навыками общения;
- формирование навыков работы с информационными источниками разных типов, с большими объемами информации;
- раскрытие творческого потенциала студентов;
- повышение ответственности студентов за качество собственного образования.

Данный опыт имеет определенные преимущества по отношению к другим методам обучения. По нашему мнению, наиболее актуальным достижением технологии РКМ является использование методических приемов, ориентированных на создание условий для свободного развития каждой личности.

HOW TO REDUCE COSTS OF BUSINESS-TRAINING IN 5–9 TIMES

Okulich-Kazarin Valeriy Petrovich

PhD, MBA, professor, the High School of Business at MSURE, the South-Russian Institute of Management of RANEPa, the Taganrog Institute of RSEU

Pendurin Michail Nikolaevich

Lecturer, the VIPK MVD

Introduction

The purpose of the study is the reduction of costs of trainings and seminars in the areas of business education in 5–9 times.

In Moscow the average price of business-training per 1 person in 1 training-day was from 9598 up 13562 Russian rubles (January, 2015). The cost of the training-day is 50–80% of the prices in Moscow for major Russian cities and the capitals of the CIS.

Therefore, the reduction of costs for business-training is an urgent task for Companies.

The state goal is reducing the cost of business-education for universities.

We have proved that the combination of training of professional development and training of personal growth enhances learning and development managers in 5–9 times. We created the «training of a new generation» which reduce costs time and money of Companies. The «training a new generation» of doing business-training accessible to more Companies. It provides a quality of management, growth of profits and taxes.

Review of the Internet-resources

We made a statistical analysis of the cost of business-trainings and business-seminars in 20 major cities and capitals of the CIS. Five areas of business-training were investigated. The study showed the average cost of a training-day in January 2015. In Moscow, the average prices for 1 person in 1 day business-training or business-seminar are (in Russian rubles):

- «management» – 9784;
- «human resource management» – 11 680;
- «personal growth» – 10 954;
- «team-building» – 13 562;
- «selling» – 9598.

The cost of the training-day is 40–60% of the price in Moscow for a major Russian cities and capitals of the CIS. The domestic prices exceed the capital cost in Irkutsk and in Krasnodar by 6–7%. A number of companies from Minsk prefer not to specify the value of their training.

Methodology

Our key research technique was to analyze a lot of scientific and Internet sources. We used well-documented methods of analysis. Statistical analysis of rate of the business training was performed by the method described in the work [1]. Our research technique allows to estimate the savings when our business training is using.

Results

It has been studied more than 200 articles, books and Internet resources.

We proved theoretically and we worked practically the «training of a new generation». They are created on the basis of the theory of a holistic educational process, theory about the unity of the psychosomatic system, the theory of functional asymmetry of the cerebral hemispheres, the theory of the structure of personality, theory intertype relations and the principle of universal talent. High results in training and development of the participants is achieved through a science-based alternating periods of intense learning and play activities, adequate physiological needs of the human being, and relaxation pauses, taking into account the dominant type of nervous system participants [2]. Practice has shown high efficiency of the «training of a new generation».

In first example [3, p. 125], five competencies of school Directors trained at the same time during the «training of a new generation».

In another example [4, p. 188], growth of 9 competencies was obtained simultaneously. The average growth of personal competences amounted to 40 managers: focus on results – 63%; attentiveness – 60%; leadership – 16%; creativity – 420%; logical thinking – 66%. The average growth of managerial competencies amounted to 40 managers: the ability to work according to plan – 57%; the ability to allocate the main thing – 82%; tasks to the deadline – 57%; find the information they need – 96%. These results were obtained in one group of leaders, trained by «training a new generation» for two days. We see that more high quality training and development managers simultaneously obtained.

Discussion

We proved that it is possible to combine the training of professional growth and personal growth. First, this technique has led to an increase in the quality of the educational process. Secondly, in this case, you can develop 5–9 personal and professional competencies. This combination was named by us as the «training of a new generation».

It looks incredible, but the «training of a new generation» reduce the cost of funds of business-education in 5–9 times. At the same time, they reduce expenses time on business-trainings and business-seminars in 5–9 times. They also provide increased quality of training and development of managers.

– It is possible to use these results for the development of advanced training programs for management personnel for the innovation economy.

Conclusions

It is shown how to reduce costs of business-training and business-seminars in 5–9 times:

1. The use of training a new generation reduces the flow of money.
2. The use of training a new generation reduces the time consumption.

LITERATURE

1. **BUS_9641_Business_Statistics_5M** / Masters of Business Administration – NY, Kingston University, 2009. – 106 p.
2. **Окулич-Казарин, В. П.** Формирование у обучающихся дидактических умений I группы / В. П. Окулич-Казарин [и др.] // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 6. – С. 392–395.
3. **Окулич-Казарин, В. П.** Развитие ключевых компетенций директоров школ в условиях модернизации образования: как сократить расходы в три раза / В. П. Окулич-Казарин // Материалы IV Международной научно-практической конференции «Инновационный потенциал субъектов образовательного пространства в условиях модернизации образования» (21–22 ноября 2013 г., Россия, г. Ростов-на-Дону). – Ч. 1. – С. 124–125.
4. **Okulich-Kazarin, V.** Some powerful techniques for intangible incentives employees / V. Okulich-Kazarin, O. Prichina, I. Stecenko // MESTE, Belgrade, 07 15, 2014, MEST Journal. – Vol. 2. – P. 181–191.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В КОНТЕКСТЕ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Олифиренко Лилия Дмитриевна

Черниговский национальный технологический университет

Результаты отечественных и зарубежных исследований выявили прямую связь между уровнем развития технологий, образования, экологической безопасностью страны, динамикой экономического роста и накопления национального богатства. Конкретизация целеполагания в государственном управлении, учитывающее современные тенденции технологической и интеллектуальной составляющих научно-технического прогресса, способствует увеличению инвестиций в образовательную отрасль, капитализации

факторов развития, росту производительности труда, развитию человеческого потенциала.

Организационное развитие государственно-частного партнерства является процессом, реализация которого невозможна без достаточного уровня концентрации материальных, технических, финансовых и интеллектуальных ресурсов. Формирование необходимого для этого компонента управляемости достигается за счет прогнозных оценок перспективности отраслей экономики, тенденций научно-технического прогресса, ресурсного обеспечения выбранных направлений. Особо в этом процессе выделяются наукоемкие отрасли и крупные корпорации, конкурентоспособность которых влияет на стратегию управления государством и изменения, происходящие как во внутренней, так и во внешней институциональной среде бизнеса. Такая постановка задачи требует четкого определения стратегии развития государственно-частного партнерства, его конкурентных позиций с точки зрения оценки сильных и слабых сторон, прогнозирования вероятностных политических, экономических и социальных изменений, а также анализа влияния новых геополитических факторов на методы управления и государственное регулирование.

Организационное развитие государственно-частного партнерства представляет собой системный управленческий процесс, целью которого является решение комплексных социально-экономических задач на взаимовыгодной основе, превышающей взаимные потребности. Последнее, в сущности, предопределяет синергию партнерства, позволяющей участникам 상호эффективно развиваться. Проблемы управления и развития триады «государство – бизнес – образование» не являются новыми, их изучением и формализацией занимались многие выдающиеся зарубежные и отечественные ученые. Анализ различных научных подходов и концепций, свидетельствует о разнообразии понимания развития такого партнерства и сложности этого вопроса.

Развитие государственно-частного партнерства целесообразно только в том случае, если такой тип взаимодействия обеспечивает получение эффектов: для органов власти – наполнение бюджетов или реализация социальных программ, для частного сектора – рост рентабельности, снижение рисков, обеспечение стабильной деятельности. При таком взаимодействии улучшается институциональный климат, информационная, инфраструктурная, инновационная, инвестиционная составляющие институционального механизма регулирования партнерства, отражающего способы реализации интересов собственников и публичной власти. Именно поэтому при рассмотрении организационного развития государственно-частного партнерства необходимо переходить от формальных показателей, которые определяют финансовое состояние, таких как ликвидность, кредитоспо-

собность, прибыльность и др., к аргументации и формализации показателей качества институциональной среды функционирования и развития материальной и социальной сфер. Такие показатели должны хорошо корреспондироваться с показателями уровня и качества жизни, которые используются при описании процессов социально-экономического развития. Качество партнерства не столько должно аккумулировать количественные характеристики результатов деятельности, сколько отображать характеристики степени удовлетворенности не только партнеров, но и тех, чьи интересы непосредственно с ними не связаны, территориальной громады, результатами, качеством управленческих процессов, темпами роста уровня жизни, мерой достигаемости стратегических приоритетов развития территорий и государства в целом.

Организационное развитие государственно-частного партнерства предполагает разработку множества стратегий, позволяющих достичь конкурентоспособности, преимущества которой могут использоваться для разработки стратегии лидерства, фокусирования, диверсификации, брендинга и др. Достичь этого, с нашей точки зрения, можно сочетая решения следующих задач: роста эффективности за счет институциональных изменений; преимуществ, полученных благодаря глобализации; повышения адаптивности к изменениям; образование и специализация компетенций государственного менеджмента.

Трудность решения задач во всех трёх направлениях одновременно вынуждает к выбору одного-двух в зависимости от масштаба реализации выделенных задач. Таким образом, организационное развитие государственно-частного партнерства предусматривает постоянное расширение использования высококвалифицированного интеллектуального труда в сфере принятия решений. Поэтому для государственно-частного партнерства характерна тенденция к интеллектуализации этих взаимосвязанных сфер деятельности, сопровождающаяся ростом потребности в соответствующем качестве труда. Стабильность эффективного развития партнерства «государство – бизнес – образование» решающим образом определяется человеческими факторами, которые являются источником развития инновационного потенциала, реализующим институциональные изменения в организационных, технологических, социальных процессах, готовности к освоению производства новых видов продукции и услуг, появления новых сфер деятельности и методов управления.

Причины торможения организационного развития государственно-частного партнерства связаны как с человеческим фактором, так и с качеством институциональной среды. В то же время, невзирая на особое внимание государства к реформированию образования, его эффективность зависит как от результатов предшествующего развития, внутриорганизационных факторов, так и от факторов-мотиваторов.

Адаптация к глобализационным изменениям является принципиальным положением для развития государственно-частного партнерства и формирования нового качества отношений между государством, корпорациями и образовательными учреждениями. Институциональным барьером для дальнейшей оптимизации их отношений выявилась паллиативность формальных институциональных механизмов, что объясняет низкую эффективность институциональных механизмов, направленных на реформирование государственного управления и усовершенствование механизмов государственно-частного партнерства. Вместе с тем политика протекционизма и чрезмерного государственного контроля вызывает деформацию институционализации партнерства из-за непрозрачности и паллиативности контроля, низкой институционализации конкурентной среды. Разнонаправленные интересы партнеров не позволяют продуктивно осуществлять инновационно-инвестиционную политику интеграции государства, бизнеса и образования. В вопросе обеспечения гарантий и безопасности инвестиционной деятельности всех участников партнерства объективно необходимым является усовершенствование институционального механизма регулирования партнерских отношений. Выбор направления партнерства зависит от эффективности реализации государственных программ совместно с конкурентоспособными корпорациями для обеспечения интеграции науки и бизнеса. Концептуальными принципами такой стратегии призваны стать принципы государственной и корпоративной социальной ответственности, а также солидарной ответственности, способных направлять организационное развитие государственно-частного партнерства в направлении нивелирования конфликтности институциональной среды, институционализации механизмов партнерства и сбалансированности социально-экономических целей как основы устойчивого развития общества.

ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ МЕНЕДЖЕРОВ КАК НЕОБХОДИМОЕ НАПРАВЛЕНИЕ В РАЗВИТИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

Плескачёва Наталья Михайловна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Отец менеджмента Питер Друкер определяет бизнес как процесс, который превращает внешние ресурсы, а именно знание, во внешние результаты – экономические ценности. А результаты достигаются путем использования благоприятных возможностей. В основе анализа и поиска

этих возможностей выступает личность руководителя. Анализируя опыт наиболее финансово успешных компаний мира, можно сказать, что у истоков стояли выдающиеся люди. Это те, кто видел и воспринимал благоприятные возможности для достижения успехов в бизнесе, те, кто знал и умел управлять финансами, людьми и использовал конкурентноспособную рыночную стратегию, а также те, кто мог сам быть личностноэффективным: управлять своим временем, создавать команду, быть лидером, уметь преодолевать возникающие проблемы, принимать решения, видеть и использовать инновации, эффективно общаться с людьми и еще очень многие аспекты, развитие которых необходимо эффективному менеджеру. Решить данные задачи можно в рамках дисциплины «Личностное развитие менеджеров», что и реализуется в ИБМТ БГУ на программе подготовки магистров «Инновационный менеджмент». Здесь представлены направления содержательной работы со слушателями данной программы. Необходима работа по развитию навыков самоанализа, формирования адекватной самооценки. Для этого важно рассмотреть следующие аспекты: «Что получается лучше всего делать?», «Что нравится делать?», «Какими ценными качествами обладаете?». Подобные вопросы следует задавать себе регулярно. Достижение высоких результатов зависит от умения правильно ставить себе цели, поэтому важно научить правильно формулировать как краткосрочные, так и долгосрочные цели. Очень важное умение для эффективного менеджера – это *time – managment*. Как правильно распределять свое время, чтобы успевать все, как правильно планировать свой день? – вот вопросы, которые необходимо обсудить. Важнейший аспект для хорошего руководителя – это умение самопрезентации. Необходимо, чтобы облик руководителя и облик офиса отражали успех. Какие существуют правила по созданию имиджа преуспевающего руководителя – это еще одна сфера для обсуждения. Хорошему менеджеру важно овладеть приемами самомотивации, поскольку без этого сложно достигнуть поставленных целей, также сложно побуждать других помогать в их достижении.

Также важно постоянно совершенствоваться в избранной области бизнеса и сопряженных сферах. Для этого необходимо читать профессиональную прессу, использовать интернет как ресурс для получения информации, поддерживать связи с наиболее влиятельными людьми, посещать отраслевые выставки, чтобы быть в курсе инноваций, выезжать в другие страны для расширения контактов и возможностей бизнеса и т. д.

Слушателям необходимо разобраться в позиции руководителя и позиции лидера. Чем они отличаются? Как стать не просто хорошим руководителем, но и эффективным лидером? Лидером какого бы уровня менеджер не был, всегда важно учитывать собственные потребности, потребности задачи, команды и отдельных сотрудников. Руководитель – лицо, на

которое официально возложены функции управления коллективом и организация его деятельности. Лидер же – самый авторитетный член группы, за которым она признает преимущество в статусе и право принимать решения в значимых для нее ситуациях.

Как правильно руководить командой, какой стиль более предпочтителен в руководстве? Надо найти ответы на поставленные вопросы. Несмотря на различие стилей руководства, в процессе выполнения задачи, создания команды и развития сотрудников эффективные лидеры должны:

- чувствовать личную ответственность за сотрудников, финансовые и материальные ресурсы;

- активно искать новые направления и брать на себя риск;
- ясно и понятно объяснять цели и задачи своим сотрудникам;
- воодушевлять людей на выполнение поставленной задачи;
- предъявлять высокие требования к своей работе и работе других и др.

Следующее направление для обсуждения – это принятие решений.

Чтобы быть эффективным руководителем, необходимо:

- находить решения, которые:
 - окажут наибольшее воздействие на результаты;
 - приведут к наиболее высоким результатам
- принимая решения, спрашивать себя:
 - каким будет результат;
 - какие есть другие варианты
- проанализировать и определить:
 - что может пойти неправильно;
 - препятствия, с которыми можно столкнуться;
 - вероятность различных реакций от окружения
- поставить под вопрос существующую практику
- принимать решения вовремя – тогда они будут эффективными.

Следующий важнейший навык руководителя – это умение кризисного управления.

Для этого важно уметь предотвратить кризис, для чего:

- иметь план действий на случай кризисных ситуаций;
- уметь предвидеть событие, а не просто реагировать на него;
- не откладывать принятие решений.

И умение справляться с кризисом, для чего:

- самостоятельно или коллегиально определить суть и степень опасности;

- определить желаемый результат;
- составить список решений;
- проверить выполнимость предпочтительных решений;

- незамедлительно разработать и реализовать план действий.

Залог успешного бизнеса – инновации и преобразования. Для того чтобы инновации были эффективными, необходимы:

- новые идеи;
- возможность добиваться поставленных целей;
- здравый коммерческий смысл;
- ориентация на клиента;
- благоприятная атмосфера в компании.

Наконец, наиболее важной составляющей личностного развития руководителя – это искусство эффективного общения. Как правильно найти контакт с партнерами и клиентами? Как установить благоприятные отношения со своими сотрудниками и сделать так, чтобы они делали то, что вам нужно, когда вам нужно и, как-будто они сами хотят это делать? Как правильно увидеть особенности поведения партнеров, чтобы подобрать наиболее эффективную стратегию взаимодействия с ними. Как разобраться в уровне компетентности своих сотрудников и подобрать задания, соответствующие их уровню, а иногда и помогающие сделать шаг вперед в развитии компетентности и личности в целом. Создание системы мотивации, позволяющей не только использовать материальные инструменты стимулирования, но и другие ресурсы, в том числе и ресурсы компании для личностного и профессионального роста сотрудников, считается наиболее эффективной.

Говоря о личностном росте менеджеров, необходимо понимать, что, каким бы хорошим специалистом в своей области не был специалист, для того чтобы стать хорошим руководителем, необходимо овладеть искусством управления, причем не просто управления, а системным психологическим подходом в управлении. Необходимо понимать и управлять как производственными функциями организации, так и социально-психологическими. Именно такой подход применяется в ИБМТ БГУ при подготовке менеджеров.

БИЗНЕС-СРЕДА БЕЛАРУСИ КАК СОСТАВНОЙ ЭЛЕМЕНТ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

Поплыко Владимир Иванович

Белорусский государственный экономический университет

Бизнес-среда представляет собой набор политических, экономических, социальных и технологических процессов, оказывающих непосредственное влияние на бизнес. В других источниках можно найти следующее опреде-

ление. Это условия бизнеса, деловое окружение: любые факторы, которые прямо или косвенно сказываются на бизнесе. В рамках данного материала рассмотрим условия ведения бизнеса в Беларуси со стороны рыночных субъектов, государства, а так же положение нашей страны в мировом рейтинге. Очень важно для бизнес-образования использовать как накопленный опыт как национального бизнеса, так подходы и принципы государственного регулирования по достижению задачи вождения в тридцатку стран с наилучшим бизнес-климатом.

Последние несколько лет бизнес-сообщество открыто обсуждало итоги реализации Национальной платформы развития бизнеса Беларуси. Ее содержание, предложения нацелено на будущее страны. Нужно отметить, что создание платформы бизнеса стало рубежным моментом в формировании бизнес-сообщества страны. Причем в условиях медленной самоидентификации самих представителей частного и государственного бизнеса. Кстати, перейти этот рубеж нам было просто необходимо. Следует сказать, что Национальная платформа – это своего рода показатель зрелости бизнес-менов и корпоративных структур. Как отметил председатель Минского столичного союза предпринимателей и работодателей Владимир Карягин, никто, кроме «нас самих», проблем, тормозящих развитие бизнеса, не решит. Хорошие законы в стране не появятся (а следовательно, и бизнес-климат не улучшится), пока деловое сообщество само не инициирует их разработку [1].

Проведенный анализ Национальных платформ развития бизнеса за 2013–2015 гг. позволяет выделить группы основных вызовов для предпринимательства Беларуси:

- неравные условия хозяйствования частного и государственного секторов экономики, ликвидация дискриминационных практик слабые механизмы антимонопольного контроля;
- высокие регуляторные (административные), арендные и налоговые и издержки ведения бизнеса;
- повышение финансовой дисциплины, увеличение эффективности системы по принуждению к исполнению договорных обязательств всеми субъектами рынка;
- растущий дефицит высокопрофессиональных менеджеров и работников;
- отстранение частного бизнеса от процесса реструктуризации, приватизации и субконтрактации;
- создание действенной системы противодействия «рейдерству» и коррупции, в том числе ликвидация конфликта интересов в органах государственного управления, которые одновременно выполняют функции владения, распоряжения активами, регулирования рынка и контроля;

- развитие инфраструктуры поддержки МСБ, в том числе полноценного рынка коммерческой недвижимости;
- ликвидация административных барьеров для формирования свободных цен, как неотъемлемому элементу механизма адаптации бизнеса к быстрым изменениям состояния внутреннего и внешних рынков сырья, инвестиционных товаров, финансовых ресурсов, в том числе иностранной валюты;
- потеря доверия к национальному бизнесу [2; 3; 4].

В условиях внешней неопределенности, императивов Евразийского экономического союза, снижения внутреннего спроса, токсикации значительной части производственных активов, заморозки миллиардов долларов оборотного капитала в долгах и складских запасах частный бизнес страны имеет достаточно ресурсов и возможностей, чтобы помочь государству справиться с его основными вызовами, такими как:

- преодоление рисков, связанных с тройным дефицитом (платёжного баланса, Фонда социальной защиты и государственного бюджета);
- сбалансирование доходов и расходов государства без резкого ухудшения долговой позиции и роста расходов по обслуживанию госдолга;
- проведение структурных реформ с учетом социальных факторов и особенностей регионального развития;
- выравнивание условий хозяйствования для всех коммерческих организаций с созданием эффективной системы противодействия монополистическим практикам;
- оценка эффективности государственных инвестиций, правовой и административной поддержки коммерческих организаций в рамках государственных программ и инвестиционных проектов;
- нейтрализация внешнего шока в виде падения спроса на российском и украинском рынках, а также угрозы дальнейшей девальвации российского рубля в условиях резкого падения цен на нефть;
- ликвидация искажений на рынке труда, создание новых, высокопродуктивных рабочих мест, восстановление связи между системой образования, наукой и рынком труда;
- обеспечение органов госуправления профессиональными, высококвалифицированными кадрами, подготовленными к созданию качественных институтов частной рыночной экономики, честной конкуренции и свободной торговли;
- обеспечение четкой координации действий разных органов государственного управления при проведении экономической политики, в том числе по улучшению делового климата;

- существенное повышение рыночной капитализации государственных активов за счет улучшения качества корпоративного управления, адаптации лучших международных практик и обязательных стандартов;

- дедолларизация экономики путем значительного роста не инфляционного спроса на белорусские рубли [2; 3; 4].

Вместе с тем крайне важным является международная оценка состояния бизнес-среды Республики Беларусь. Всемирный банк и Международная финансовая корпорация (IFC) 29 октября 2014 г. представила вниманию общественности очередной (двенадцатый) доклад «Ведение бизнеса – 2015. Выходя за рамки эффективности». Исследование «Ведение бизнеса» представляет собой серию ежегодных докладов, посвященных изучению условий создания и функционирования малых и средних предприятий посредством оценки норм регулирования основных этапов «жизненного цикла» субъектов хозяйствования.

Топ-лист отчета «Ведение бизнеса – 2015» в очередной раз возглавил Сингапур. Далее следуют: Новая Зеландия; Гонконг, Китай, Дания; Республика Корея, Норвегия, США, Великобритания. Финляндия и Австралия. Замыкает рейтинг Эритрея. Среди стран постсоветского пространства самое высокое 15-е место занимает Грузия (14-е место годом ранее). Следом за ней идет Эстония – 17-е место (16-е место годом ранее), Латвия – 23-е место (21-е место годом ранее), Литва – 24-е место (та же позиция годом ранее) [5].

Исследование «Ведение бизнеса» также измеряет регулирование рынка труда, показатель, который не входит в рейтинг в этом году. Республика Беларусь заняла 57-е место среди охваченных данным исследованием 189-ти государств. Согласно отчету «Ведение бизнеса – 2014», опубликованному в октябре прошлого года, наша страна занимала 63-е место. По результатам исследования «Ведение бизнеса – 2015» Беларусь выглядит более привлекательно на фоне стран-партнеров по Таможенному союзу и ЕЭП:

в указанном исследовании Россия занимает 62-е место, Казахстан – 77-е место.

В структуре исследуемых при составлении отчета «Ведение бизнеса 2015» сфер «жизнедеятельности» бизнеса сложились следующие позиции Беларуси:

«Регистрация предприятий» – 40-е место (в отчете «Ведение бизнеса 2014» – 35-е);

«Получение разрешений на строительство» – 51-е место (54-е);

«Подключение к системе энергоснабжения» – 148-е место (144-е);

«Регистрация собственности» – 3-е место (3-е);

«Получение кредита» – 104-е место (99-е);

«Защита миноритарных инвесторов» – 94-е место (91-е);

«Налогообложение» – 60-е место (107-е);

«Международная торговля» – 145-е место (146-е);
«Обеспечение исполнения контрактов» – 7-е место (7-е);
«Разрешение неплатежеспособности» – 68-е место (66-е) [5].

После корректировки результатов предыдущего отчета по Беларуси в целом, позиция страны по отдельным показателям также изменилась.

Рейтинг страны вырос по трем из указанных выше показателей, причем по одному из них – значительно. Наибольший прогресс отмечен в категории «Налогообложение» (+47 пунктов) за счет значительного сокращения количества часов, затрачиваемых на уплату налогов (с 319 до 183 часов), а также за счет сокращения общего количества платежей в год (с 10 до 7) и общей налоговой ставки (% от прибыли) – с 54 до 52%. Также улучшены значения по показателям «Получение разрешения на строительство» (+3 позиции) и «Международная торговля» (+1 позиция).

В отчете «Ведение бизнеса – 2015» сказано, что Республика Беларусь провела положительную реформу в сфере налогообложения. Упрощен процесс налогообложения для компаний за счет внедрения электронной системы деклараций и уплаты обязательных взносов по страхованию от несчастных случаев на рабочем месте, а также за счет упрощения требований к правилам подачи деклараций по налогу на прибыль предприятий и налогу на добавленную стоимость. Следует отметить, что для целей рассматриваемого исследования учитывались реформы, проведенные и получившие практику применения в период с 1 июня 2013 г. по 1 июня 2014 г., а по показателю «Налогообложение» оценивались данные 2013 г. При этом оценка процессов реформирования ограничена рамками используемой при составлении рейтинга методологии.

В целом результаты исследования «Ведения бизнеса – 2015» показали, что, несмотря на имеющиеся достижения в создании благоприятных условий для развития бизнеса, резерв в этом направлении для Республики Беларусь остается значительным.

Правительство страны намерено и дальше проводить реформы во всех сферах предпринимательской деятельности, в том числе, с учетом рекомендаций Всемирного банка и положительного опыта зарубежных стран, с целью развития частного сектора экономики. С этой целью выработан План действий по улучшению условий ведения бизнеса, реализация которых позволит обеспечить рейтинг Республики Беларусь в отчете Всемирного банка «Ведение бизнеса» не ниже 30-й позиции. В нем указаны конкретные мероприятия, ответственные государственные органы власти, а так же сроки исполнения. Рассматриваются следующие показатели: создание компании, получение разрешений на строительство, подключение к системе электроснабжения, регистрация собственности, получение кредитов, защита прав миноритарных инвесторов, налогообложение, междуна-

родная торговля, обеспечение исполнения контрактов и разрешение неплатежеспособности предприятий [6; 7].

По состоянию на 1 января 2015 г. из предусмотренных Планом действий реализовано:

по разделу I «Совершенствование условий осуществления и порядка администрирования предпринимательской деятельности» (38 действий, включающих 53 мероприятия) реализовано – 23 действий (включали 38 мероприятий); находятся в стадии реализации – 14 действий (включают 13 мероприятий); нарушены сроки исполнения 10 действий;

по разделу II «Взаимодействие с экспертами Всемирного банка и других организаций системы ООН и информационное сопровождение» принимаемых в республике мер по улучшению предпринимательского и инвестиционного климата (4 действия, включающих 6 мероприятий) реализовано – 1 действие; выполняются на постоянной основе – 3 действия (включают 5 мероприятий) [8]. В итоге есть как позитивные сдвиги, так и необходимость продолжить серьезную работу по улучшению своих позиций в рейтинге.

По мнению независимых экспертов, национальный бизнес готов к новым направлениям своей деятельности. Одно из них – развитие эффективной конкуренции. Далее – расширение занятости и активная диверсификация производства. Третий – сосредоточение усилий на развитии двух-трех сегментов экономики. Это, возможно, строительство и сфера услуг, обязательно – торговля. И, наконец, самое главное. Стратегической целью белорусского бизнеса должно стать развитие институтов и сфер «экономики знания», ее инновационного блока. С этим согласны многие члены правительства, ученые, экономисты, социологи.

Белорусское бизнес сообщество гордится партнёрством с научными, исследовательскими и учебными организациями. Оно сохраняет твердую уверенность в необходимости конструктивного, открытого и постоянного диалога, настоящего партнерства с органами государственного управления, а также белорусскими учреждениями образования готовящих будущих управленцев и бизнесменов.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Заико Леонид.** Национальная платформа бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.neg.by/publication/2008_09_23_10321.html. – Дата доступа: 06.02.2015.

2. **Национальная** платформа бизнеса Беларуси-2013. Стратегия опережения. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://allminsk.biz/content/view/50466/31>. – Дата доступа: 06.02.2015.

3. **Национальная** платформа бизнеса Беларуси – 2014. Свободное предпринимательство – благополучная страна [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://allminsk.biz/images/stories/news/2014/okt/npbb-2014.pdf>. – Дата доступа: 06.02.2015.

4. **Национальная** платформа бизнеса Беларуси – 2015 (проект) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://liberty-belarus.info/ekonomika-belarusi/gosudarstvennoe-regulirovanie/10632-natsionalnaya-platforma-biznesa-belarusi-2015>. – Дата доступа: 06.02.2015.

5. **Информация** о результатах исследования Всемирного банка и Международной финансовой корпорации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.by/ru/Doing-Business>. – Дата доступа: 06.02.2015.

6. **План** действий по улучшению условий ведения бизнеса, реализация которых позволит обеспечить рейтинг Республики Беларусь в отчете Всемирного банка «Ведение бизнеса» не ниже 30-й позиции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.economy.gov.by/dadvfiles/002177_22630_Plan.pdf. – Дата доступа: 06.02.2015.

7. **Информация** о реформах, проведенных в Республике Беларусь с целью совершенствования предпринимательского климата в рамках методологии исследования «Ведение бизнеса» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.economy.gov.by/dadvfiles/002176_339985_Inf_reform.pdf. – Дата доступа: 06.02.2015.

8. **Информация** о ходе реализации Плана действий по улучшению условий ведения бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.by/ru/Doing-Business/rejting-inform-o-hode-realizacii-plana>. – Дата доступа: 06.02.2015.

ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННО- КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Попов Александр Александрович

Поклонская Ольга Григорьевна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Развитие компьютерных технологий в сфере коммуникаций, накопление и обработки информации изменили стиль общения, мышления и в целом жизнь современного человека. Информационные технологии активно вторгаются и в одну из наиболее важных областей человеческой деятельности – обучение и воспитание нового поколения.

Основными проблемными аспектами информатизации учебного процесса можно назвать:

– технологическое обеспечение (закупка и своевременное обновление материальной базы и программного обеспечения);

- недостаточный уровень компьютерной грамотности пользователей: в меньшей мере обучающихся, в большей степени – профессорско-преподавательского состава; следствием этого нередко становится психологическое отторжение предлагаемых инноваций;

- техническую поддержку, в первую очередь определяемую дефицитом ИТ-специалистов на рынке труда и, как следствие, сложностями в формировании постоянного штата высококвалифицированных ИТ-специалистов технической поддержки;

- административно-методические условия (обновление инструментария требует разработки и внедрения методик их использования в учебном процессе; необходимо продумывать систему поощрения ППС за активное использование новых технологий; типовые учебные программы и планы не всегда учитывают возможность применения современных технологий).

Итак, успешное внедрение любых инновационных технологий требует выделения материальных и человеческих ресурсов. Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ уделяет большое внимание данному вопросу.

С целью обеспечения образовательного процесса современными дистанционными и информационными технологиями и методами управления учебной деятельностью в ИБМТ БГУ был создан Центр дистанционного образования и информационных технологий (ЦДОИТ), сотрудники которого уже на протяжении последних восьми лет системно занимаются проблематикой использования технологий электронного обучения в учебном процессе. В Институте внедрена система электронного обучения, базирующаяся на основных компонентах: технологическая база, электронные учебные материалы и методические рекомендации по использованию различных информационно-коммуникационных технологий в учебном процессе. Деятельность осуществляется согласно утвержденному Положению об использовании технологий электронного обучения в образовательном процессе.

Осуществляется поддержка образовательного процесса при помощи учебного портала (системе управления обучением e-Learning Server). В настоящее время на учебном портале ИБМТ БГУ размещены учебно-методические материалы практически по всем учебным дисциплинам. Используются вебинары для проведения различных типов занятий на основе облачного сервиса Webiring. Активное внедрение ресурса началось в весеннем семестре 2014 г., а уже осенью 2015 г. было проведено 52 обучающих вебинара для всех форм получения образования и для всех специальностей ИБМТ БГУ. Подготовлены инструкции и методические рекомендации по использованию как технологий электронного обучения, так и различных технологических решений, таких как интерактивные панели и доски.

Сотрудники ЦДОИТ проводят обучающие тренинги и семинары, личные консультации для преподавателей. Для всех новых групп студентов в начале года организуются обучающее занятие по новым технологиям, осуществляется техническая поддержка студентов и преподавателей.

Оценить и проанализировать отношение студентов к внедрению инновационных технологий в учебном процессе позволяет проводимые анкетные опросы, исследования удовлетворенности обучаемых как в целом, так и по отдельным преподаваемым дисциплинам. Так, в январе 2015 г. было проведено анкетирование студентов 1 курса очной формы получения образования специальности «Логистика» по итогам изучения учебной дисциплины «Коммерческое и транспортное право» с использованием технологий электронного обучения. В ходе обучения студенты имели доступ к подготовленным и размещенным на учебном портале электронным материалам по проводимым лекциям, заданиям для практических и семинарских занятий, для осуществления управляемой самостоятельной работы; активно проверяли свои знания при помощи тестирования; готовили и присылали на проверку задание-эссе по различным темам, связанным с будущей профессиональной деятельностью; принимали участие в виртуальном круглом столе на форуме учебного портала по теме «Дилер, трейдер, дистрибьютор. Правовое положение посредников в коммерческом обороте» и вебинаре «Форвард, фьючерс, опцион».

Проведенное анкетирование студентов наглядно подтверждает, что все 100% опрошенных активно пользуются материалами, размещенными на учебном портале. 80% респондентов отметили, что использование технологий электронного обучения помогло в изучении предмета.

В ходе опроса была сделана попытка определить отношение молодежи к использованию интернет-технологий в учебном процессе. Анализ итогов опроса позволяет сделать ряд определенных выводов.

1. Подавляющее большинство, 74% опрошенных, высказались «за» использование интернет-технологий в учебном процессе. Однако мнения о степени и возможностях такого обучения оказались различны.

2. Так, 77% опрошенных утверждает, что использование виртуальных компьютерных технологий не может полностью заменить традиционные методики преподавания. Студентам первого курса очной формы образования важен живой контакт преподавателя с аудиторией; в домашних условиях не все могут хорошо отработать учебный материал; на аудиторной лекции студенты чувствуют себя обязанными слушать лектора.

В чем же видят преимущества дистанционного обучения те, кто отдал предпочтение интернет-технологиям? Во многом причины схожи: непосредственный (виртуальный) контакт с преподавателем и возможность задать вопрос преподавателю во время вебинара; возможность живого общения в интернете; возможность сосредоточиться на предмете занятия, никто не отвлекает.

Есть и причины, которые характерны только для сторонников обучения при помощи дистанционных технологий, это:

- экономия времени;
- впечатление, что занятие проводится индивидуально с каждым из студентов;
- удобство в обучении в случае болезни или иного вынужденного пропуска занятий.

Привлекает студентов и видимость «свободы» посещения занятий.

Наиболее взвешенной представляется позиция тех 8,5% опрошенных студентов, кто высказался в пользу разумного сочетания традиционных и инновационных приемов и методов обучения.

Таким образом, дальнейшее совершенствование использования компьютерных технологий лежит в расширении интерактивного взаимодействия и его максимального приближения к естественному, наработке и распространении опыта использования современных компьютерных средств обучения.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Использование** компьютерных технологий в повышении эффективности учебного процесса [Электронный ресурс] / И. А. Малашихина. – Режим доступа: <http://uchil.net/?cm=96368>.
2. **Данилов, О. Е.** Применение компьютерных технологий в учебном физическом эксперименте / О. Е. Данилов // Молодой ученый. – 2013. – № 1. – С. 330–333.
3. **Виневская, А. В.** Педагогические технологии: вопросы теории и практики внедрения / А. В. Виневская. – Ростов-на-Дону, 2013.
4. **Опыт** эффективного изучения и широкого использования информационных технологий на психологическом факультете МГПУ / А. Н. Аблин, Е. С. Романова ; Московский Городской педагогический университет.

INTERCULTURAL COMMUNICATION AND ITS METHODS OF TEACHING

Почешинская Анна Валерьевна

Белорусский национальный технический университет

The most obvious modern tendency is globalization, which can be noticed in different spheres of our society: open borders, the expansion of international relations and communication, the creation of the common European education space, etc. However, the process of globalization is accompanied by the strong

desire of the peoples and nations to preserve their national identity and it can be revealed in the intolerance to social and cultural norms of other countries and peoples. Therefore, the international communication becomes the basis for intercultural interaction and mutual understanding.

Belarus plays its role on the global arena, expanding its economic relations, trying to integrate into the European education space, cooperating in the field of higher education. In this connection we can observe an obvious lack of knowledge about the peculiarities of the communication behavior in other cultures. Scientists, journalists, businessmen having excellent knowledge of a foreign language quite often commit cultural gaffes: mistakes in behavior and manners which occur due to certain gaps in their knowledge and practical skills in the intercultural communication. That's why the formation of the intercultural competence should become the integral part of the professional competence of future successful specialists both within the native and foreign cultures.

Foreign language can be learned and taught through foreign culture and vice versa. According to the European competences of the foreign language awareness, intercultural competence is stated in the terms of intercultural knowledge and skills. Intercultural knowledge is defined as the knowledge and understanding of similarities and differences between the culture of the homeland and the culture of the language studied and also the knowledge and understanding of the regional variety of both countries. Intercultural skills include such abilities as the ability to correlate native and foreign culture, to overcome the existing stereotypes, to act as an intermediary between the representatives of different culture, to use various strategies in order to make new contacts, etc.

The definition of the intercultural communication as an interactive process involving the representatives of different cultures may look rather simple. However, the process of intercultural communication includes several interconnected components. The communication takes place only if there is a certain store of lexical units of the foreign language, knowledge of basic grammar rules, understanding of phonetic peculiarities of the foreign language and its communication style. These components provide the participants of the communication process only with 35% of information according. 65% of the whole information the participants receive during the nonverbal communication, interpreting different emotions expression, signs, signals and symbols.

Effective intercultural communication can be easily taught at any class of foreign language provided that a teacher uses efficient methods of teaching foreign language. The application of interactive methods, such as discussions, case studies and role plays while teaching foreign languages in the context of intercultural communication, gives brilliant results. Discussions as the method of teaching help to learn the rules of the foreign discussion speech etiquette, to choose the most appropriate form for their argumentation and ideas, taking into

account the cultural peculiarities. The case method is both problem and solution oriented. Role plays develop the intercultural communication skills and abilities with the help of real life communication situations.

Nowadays, efficiency of any specialists operating in the terms of different cultures depends on the ability to perceive the existing cultural differences and to apply this knowledge. All the necessary knowledge can be obtained during the process of learning foreign languages as they are taught through culture, on condition that the methods for teaching foreign language as a means of the intercultural communication are varied, interactive and effective.

LITERATURE

1. **Baidarov, E.** The influence of globalization on human culture and values // Internet-journal Credo New. – Internet-resource. Access regime: http://credonew.ru/content/view/510/30/#_ednref9
2. **Lewis, R.** When Cultures Collide. Managing Successfully Across Cultures. L., 1999.
3. **Грушевицкая, Т.** Основы межкультурной коммуникации : учебник для вузов / Т. Г. Грушевицкая, В. Д. Попков, А. П. Садохин. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 352 с.
4. **Панина, Т. С.** Современные способы активизации обучения : учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т. С. Панина, Вавилова Л. Н. ; под ред. Т. С. Паниной. – Москва : Академия, 2006.
5. **Тер-Минасова, С. Г.** Язык и межкультурная коммуникация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Linguist/Ter/_Index.php.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ИТ-ОБРАЗОВАНИЯ КАК МЕТОДИЧЕСКАЯ ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Пунчик Зоя Владимировна

Белорусский государственный экономический университет

Зеневич Анна Михайловна

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

Реализация компетентностного подхода сегодня рассматривается как необходимое условие достижения соответствующего требованиям времени качества подготовки специалистов не только с точки зрения потребностей и особенностей национального рынка труда, обеспечения принципа непрерывности профессиональной подготовки личности, но и с учетом аккумуляции

рованного мирового опыта. Для определения содержания профильной подготовки специалиста необходимо определить набор профессиональных компетенций и механизмы их формирования по квалификациям. Определение результатов обучения через компетенции требует спецификации состава основных видов профессиональной деятельности, компетенций в соответствии с профилизацией обучения.

В зарубежной практике в области подготовки ИТ-специалистов для решения этой проблемы в качестве методической основы используются международные стандарты, профессиональные стандарты и квалификационные требования к работнику. Среди таких документов наиболее известны разработанные объединенной группой специалистов ACM, IEEE-CS, AIS и AITP, стандарты курикулумов (curriculum standards) или просто курикулумы. Эти документы описывают типовые модели учебных программ, называемых: Computer Science 2001 (CS2001 или CCCS2001), Information Systems 2002 (IS2002), Computer Engineering 2004 (CE2004), Software Engineering 2004 (SE2004), Information Technology (IT2006), а также документ Computing Curricula 2005 (CC2005). Процесс развития курикулумов принял постоянный непрерывный характер и практически все указанные выше документы переработаны и вышли в новых редакциях.

Также при определении содержания профессиональной подготовки ИТ-специалистов за рубежом широко применяется документ, содержащий свод знаний по программной инженерии SWEBOK (Software Engineering Body of Knowledge), подготавливаемый международным сообществом IEEE Computer Society с привлечением, как ученых, так и авторитетных ИТ-специалистов. Работы по его созданию были начаты в 1998 г., а в 2004 г. появилась общедоступная версия SWEBOK 2004. Назначение SWEBOK – в объединении и структурировании знаний по «программной инженерии», что в достаточно полной мере соответствует русскоязычному термину «разработка программного обеспечения». Он призван решать следующие задачи при подготовке специалистов в области разработки программного обеспечения (ПО): определить необходимый набор знаний и рекомендуемые практики; этические и профессиональные стандарты; служить основным ориентиром при создании учебных программ для студентов, аспирантов и продолжающих обучение. SWEBOK трактуется в большинстве стран, как международный стандарт, однако, несмотря на международное признание, не имеет на постсоветском пространстве не только официального статуса, но и перевода. Его неофициальный перевод осуществлен частными лицами и представлен на сайте <http://swebok.sorlik.ru/index.html>. Кроме того, существует русскоязычное издание, основанное на идеях SWEBOK 2004 «Основы инженерии качества программных систем» группы украинских авторов.

Выход очередной версии SWEBOK неоднократно анонсировался, но состоялся только в 2014 г. под названием SWEBOK V3.0. В процессе разработки документа были получены, обсуждены и учтены замечания от примерно 150 рецензентов из 33 стран. К сожалению, в русскоязычной научной и методической литературе появление новой версии SWEBOK прошло практически незамеченным – на момент написания данной статьи даже на <https://ru.wikipedia.org> этот факт не отмечен. Однако IX Международная научно-практическая конференция «Современные информационные технологии и ИТ-образование», проведенная в МГУ имени М.В. Ломоносова в ноябре 2014 г., признает в своем итоговом документе SWEBOK V3.0 одним из новых международных стандартов в области ИТ и считает необходимым учесть его требования при разработке содержания профессиональной подготовки по направлениям «Прикладная математика и информатика» и «Фундаментальная информатика и информационные технологии».

В SWEBOK V3.0 выделено 15 областей знаний:

1. Software Requirements – требования к ПО.
2. Software Design – проектирование ПО.
3. Software Construction – конструирование ПО.
4. Software Testing – тестирование ПО.
5. Software Maintenance – сопровождение ПО.
6. Software Configuration Management – управление конфигурацией.
7. Software Engineering Management – управление ИТ проектом.
8. Software Engineering Process – процесс программной инженерии.
9. Software Engineering Tools and Methods – методы и инструменты разработки ПО.
10. Software Quality – качество ПО.
11. Software Engineering Professional Practice – описание критериев профессионализма и компетентности.
12. Software Engineering Economics – экономические аспекты разработки ПО.
13. Computing Foundations – основы вычислительных технологий, применимых в разработке ПО.
14. Mathematical Foundations – базовые математические концепции и понятия, применимые в разработке ПО.
15. Engineering Foundations – основы инженерной деятельности.

Каждой области знаний посвящена отдельная глава, структурированная по иерархическому принципу на разделы и рубрики, и завершающаяся широчайшими списками источников.

SWEBOK V3.0 является одним из новейших общедоступных международных стандартов, и его требования должны быть положены в основу

разработки образовательных программ (типовых, учебных программ) с точки зрения выбора дисциплин (модулей), их основного содержания, а также установления требуемого уровня формирования профессиональных компетенций в отношении определенных областей информационных технологий – профессиональных стандартов.

Важным инструментом компетентного подхода наряду с профессиональными стандартами является рамка квалификаций. Рамка квалификаций – это инструмент развития и классификации квалификаций в соответствии с рядом критериев (дескрипторами), установленных для определения уровней полученного обучения. Профессиональный стандарт дополняет и развивает национальную рамку квалификации по конкретной профессиональной деятельности.

Использование международных стандартов, принятие национальной системы классификаций для ИТ в совокупности даст вузам четкий ориентир, чему учить студентов, и сможет служить методической основой при проектировании образовательных программ по ИТ-специальностям высшего образования.

РЕДАКТОРЫ ОНТОЛОГИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИИ ЗНАНИЙ

Пунчик Зоя Владимировна

Оскерко Валентина Степановна

Белорусский государственный экономический университет

В настоящее время в различных предметных областях для поддержки принятия решений создаются интеллектуальные системы, одним из видов которых являются экспертные системы. Такие системы создаются на основе баз знаний, построенных с использованием различных моделей представления знаний – продукционных, фреймовых, семантических и нейронных сетей, формальных логических моделей.

В последнее время все большую популярность приобретает представление знаний в виде онтологии – онтологическая модель.

Онтологические модели отражают концептуальный взгляд исследователя на некоторую предметную область и дают возможность однозначно определять ее понятия, структурировать, накапливать и неоднократно использовать знания. Потребность такого способа представления знаний настоятельно ощущалась во многих отраслях науки и, как ответ на актуальную потребность, онтологический подход стал использоваться практиче-

ски одновременно в нескольких отраслях. В настоящее время можно говорить о формировании научного направления, связанного с разработкой и применением онтологических моделей, о чем свидетельствует, например, издание в России с 2011 г. ежеквартального научного журнала «Онтология проектирования».

В информационных технологиях онтология по определению Томаса Грубера есть спецификация концептуализации, формализованное целостное представление основных понятий и логических связей между ними во всей полноте. Онтология формализует знания таким образом, что их обработка становится возможной компьютером.

Создание онтологии предметной области происходит в большинстве случаев итерациями, и процесс длится до тех пор, пока не будет достигнута нужная степень детализации описания реальных объектов и отношений между ними.

Для упрощения работы с онтологиями в настоящее время имеется достаточно широкий класс программных средств, называемых редакторами онтологий. Их основная задача – предоставить инструменты для формализации знаний и представления их в виде точного и исчерпывающего описания.

Основные функциональные возможности редакторов онтологий – это создание онтологий, их редактирование, тиражирование, визуализация. Многие редакторы выполняют документирование онтологий, их импорт и экспорт в различные форматы, поддержку библиотек онтологий. Кроме того, важными функциональными возможностями являются: выравнивание (согласование) онтологий – введение соответствий между несколькими онтологиями; отображение одной онтологии на другую; объединение онтологий.

В настоящее время существует несколько десятков редакторов онтологий. Охарактеризуем наиболее распространенные из них.

Ontolingua. Первый из разработанных редакторов онтологий. Свободно-распространяемый редактор, созданный в Лаборатории Систем Знаний Стэнфордского университета. Структурной единицей знания в этом редакторе является онтология, которая определяется через термины, типы и соотношения (аксиомы). При этом используются принципы объектно-ориентированного подхода. Основная сфера применения данного редактора онтологий – совместная разработка онтологий пользователями, возможно рассредоточенными по всему миру.

OntoStudio. Обладает интуитивно-понятным интерфейсом. Ядром онтологии в этом редакторе служит иерархия концептов – абстрактных понятий предметной области. Иерархические отношения соответствуют типу «род-вид» и используются в механизмах наследования. Для описания неиерархических типов связей между концептами предназначены бинарные

отношения. Концептам приписываются атрибуты. Реализации концептов – экземпляры – есть конкретные сущности. Онтология также содержит аксиомы, под которыми понимаются определенные правила. Данный редактор является коммерческой разработкой и имеет бесплатную пробную версию только на 3 месяца.

OilEd. Этот редактор онтологий разработан в Манчестерском университете. Использование в нем качества основы языка OWL позволило обеспечить интуитивно понятный пользовательский интерфейс и поддержку рассуждений – обнаружение логически противоречивых классов и скрытых отношений подкласса. Однако в редакторе отсутствуют средства поддержки экземпляров и не поддерживается разработка онтологий большого масштаба. Редактор может рассматриваться как своеобразный «блокнот» онтологий, позволяющий пользователям строить онтологии и проверять их на непротиворечивость. Он часто используется для обучения построению онтологий. Продукт является свободно распространяемым.

Protégé. Разработан в Стэнфордском университете. Позволяет разрабатывать онтологии как семантические сети и на их основе создавать базы знаний по фреймовой модели. Разработка онтологии в Protégé версии 3 включает:

- выделение предметной области онтологии;
- определение классов в онтологии;
- организацию классов в некоторую иерархию (базовый класс → подкласс);
- формирование фреймов для описания классов, подклассов через определение слотов (свойств классов);
- заполнение слотов значениями (создание экземпляров классов).

Редактор онтологий Protégé 3 позволяет не только разрабатывать онтологии, но и на их основе создавать базы знаний, а также формировать различные пользовательские запросы к этим базам с целью удовлетворения своих информационных потребностей. Более поздняя версия 4 использует терминологию, немного отличную от используемой в Protege 3. В ней онтология состоит из отдельных индивидов, свойств и классов, которые примерно соответствуют экземплярам, слотам и классам в Protege 3.

NeON. Этот редактор разрабатывается в рамках совместного европейского проекта и включает наработки отдельных стран-участников проекта. Он основывается на платформе Eclipse и расширяет базовую архитектуру за счет механизма плагинов. По оценке специалистов успешно конкурирует с редактором Protégé.

На основе открытых свободно-распространяемых редакторов создаются собственные инструменты с расширенной функциональностью. К числу недавно появившихся можно отнести адаптируемый визуальный редактор

онтологий ОНТОЛИС. Его особенности – гибкие возможности по расширению стандартного набора поддерживаемых форматов онтологий, по настройке способов их графического представления, а также по описанию необходимых метаданных в привязке к графическим элементам.

Представленный обзор распространенных редакторов онтологий, дающих эффективные средства концептуального представления предметной области, позволяет осуществить обоснованный выбор инструмента для реализации практических задач, в том числе и в сфере бизнеса, с учетом присущих им особенностей.

НЕПРЕРЫВНОЕ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК АКТУАЛЬНЫЕ ВИДЫ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Рыжанков Михаил Федорович

Акулич Маргарита Васильевна

Ольховик Ирина Валерьевна

Белорусский национальный технический университет

В настоящее время наиболее актуальными аспектами в образовании являются аспекты непрерывного, самостоятельного и организационного образования. Эта тенденция общемирового масштаба и на нее целесообразно ориентироваться всем странам. Поэтому представляется важным рассмотрение указанных аспектов с научной точки зрения.

Непрерывное образование

Пожизненное (одновременно непрерывное) образование или образование, получаемое на протяжении жизни человеком, в какой бы сфере он не трудился, является сегодня одним из приоритетных направлений развития личности. Оно касается всех видов как образования, так и воспитания.

Идея непрерывного образования была впервые сформулирована Василием Уэксли (1929), который вместе с Эдуардом Линдеманом (1926) обеспечил интеллектуальную основу для всестороннего понимания образования как непрерывного аспекта повседневной жизни человека [7].

При непрерывном образовании происходит повышение образовательного (как общего, так и профессионального) личностного потенциала человека на протяжении всей его жизни. Организационно оно поддерживается государственными и общественными институтами и ему положено соответствовать потребностям отдельных личностей и государства. Характерно вовлечение в него многочисленных образовательных структур, кото-

рые могут быть основными и параллельными, базовыми и дополнительными, государственными и общественными, формальными и неформальными.

Следует отметить факт широкой распространенности непрерывного образования в мире. Многие государства практикуют организацию региональных, национальных и международных центров, ориентированных на разработку проблематики и координирующих программ и информационного обмена по проблемам непрерывного образования (чаще всего это касается образования для взрослых).

Джон Дьюи, американский философ и педагог, представитель философского направления «прагматизм» утверждал, что [11]:

1. Образование должно быть пожизненным. Поскольку человеку следует учиться всю свою жизнь, у образования не может быть окончания. Образование называется образованием для взрослых не потому, что его нужно получать взрослым людям, а по той причине, что оно предназначено людям в зрелом возрасте, зрелым людям.

2. Образование для взрослых не должно быть профессиональным. «Образование мыслится как процесс, имеющий общую границу с жизнью, и вращающийся вокруг непрофессиональных идей ... образование для взрослых, если его более точно определить, представляет собой образование, цель которого – придать смысл жизни в целом».

3. В отличие от образования, получаемого студентами согласно утверждаемым «сверху» учебным программам, образование для взрослых должно строиться на таком учебном плане, который учитывает потребности и интересы самого «студента».

4. Необходимо использовать опыт учащегося: «ресурсом высшей ценности в области образования взрослых является опыт учащегося «Все подлинное образование сосредоточено на том, чтобы продолжать учиться и думать».

Все приведенные мысли кажутся идеалистическими при акцентировании внимания на приобретении компетенций в целях обеспечения занятости, что продемонстрировало особую значимость в 1990-х гг. Эти мысли касаются, прежде всего, проблем неформального образования, которое предусматривает, что образование не просто продолжается в течение всей жизни, оно является частью самой жизни.

Непрерывное образование обладает тремя ключевыми особенностями [6]:

Во-первых, непрерывное образование касается всех существующих образовательных «провайдеров», к которым относятся, в том числе школы и высшие учебные заведения.

Во-вторых, оно выходит за пределы формального образования, обеспечиваемого «провайдерами», охватывая все учреждения, группы и лица, причастные к любой учебной деятельности.

В-третьих, оно базируется на убеждении, что люди должны видеть для себя ценность в участии в непрерывном образовании, являющемся философией приближения образования к тому, чтобы быть целостной, неотъемлемой частью жизни.

Приоритетными задачами в области непрерывного образования являются задачи:

- 1) перехода к непрерывному профобразованию;
- 2) повышения качественного уровня профобразования;
- 3) обеспечения привлекательности образования с инвестиционных позиций.

Введение непрерывного образования предусматривает обеспечение перехода от управления высшими учебными заведениями к управлению отдельными вузовскими программами. При этом аккредитация вузов упраздняется, а на смену ей приходят аккредитация программ обучения и так называемая кредитно-модульная система программ образования. Качество образования оценивается независимыми центрами.

Переход к системе непрерывного образования означает для вузов, что студентам предоставится право не осуществлять обучение согласно учебному единому плану, а производить выбор предметов, которые они станут изучать. После того как они определятся с выбором, будет происходить набор ими кредитов (зачетных единиц) и модулей (частей программ образования). При этом возможен такой набор как в одном из вузов, так и в ряде вузов. После завершения курса студенты смогут претендовать на получение сертификата, подтверждающего прослушивание этого курса.

При опоре на непрерывную систему образования предусматривается создание сети взаимосвязанных и взаимозависимых учреждений по обучению и воспитанию, обеспечивающее образовательное пространство по предоставлению соответствующих услуг, нацеленных на удовлетворение запросов и потребностей населения. Это своего рода образовательный кластер, в котором предполагается обеспечение преемственности и взаимосвязи программ.

Переход к системе непрерывного образования требует активного подключения Интернета. А это означает, что преподающие в вузах профессионалы должны владеть тонкостями информационных технологий и культурой обучения, являющегося социальным и быстро приспосабливающимся к условиям меняющейся виртуальной и реальной среды.

В настоящее время можно предположить, что Беларусь не готова к внедрению системы непрерывного образования в вузах. Хотя думать об этом рано или поздно придется. Поэтому сейчас особо актуальным представляется вопрос самостоятельного образования, внедрение которых на наш взгляд способно содействовать развитию системы непрерывного образования в будущем.

Самостоятельное образование

Непрерывное образование относится не только к формальному образованию, но и к самостоятельному. В контексте подлинного самостоятельного освоения и применения знаний и навыков особое значение имеет индивидуальный план непрерывного обучения. Мало кто из людей берет на себя инициативу по получению образования. Большинство индивидов в целях обучения посещают учебные заведения. Однако, имея план непрерывного образования и следуя ему, можно достичь прекрасных результатов.

Формальное образование должно помогать образованию неформальному. В рамках формального образования людям целесообразно разяснять суть неформального образования, его значимость, особенности планирования и реализации. Так, Кэтрин Франз (тренер, специализирующийся на вопросах самостоятельного образования) советует людям, которые настроены на получение неформального образования (табл. 1) [8].

Таблица 1

Советы Кэтрин Франз настроенным на получение неформального образования людям

Совет Кэтрин Франз	Комментарии
Придерживаться подхода, рассматривающего образование, как пожизненное	Процесс такого образования не требует обязательного посещения официальных образовательных учреждений, поскольку при правильной настройке плана получение урывочных знаний может дать не меньше чем обучение в учебных классах и аудиториях
Максимально использовать имеющиеся ресурсы и направлять их на будущие потребности, ориентируясь на пожизненное образование	Увеличивать отдачу от имеющихся место условий. Людям следует определять и создавать «настройки», которые поддерживают и вдохновляют их и внутри и снаружи их дома. Это могут быть библиотеки, торговые центры, парки и т. д. Различные среды (например, вдохновляющие или расслабляющие), отлично подходят для концентрации. Каждый человек должен определить, какая среда является для него наиболее подходящей для сосредоточения на черпании знаний
Знать особенности своего обучения	Эти особенности касаются получения информации, ее обработки и хранения. У каждого человека есть свои собственные цели и свое видение в отношении образования. Каждый человек обладает имманентными только ему нюансами запоминания информации (кто-то лучше запоминает посредством прочитывания текста вслух, кому-то необходимо повторять материал и подводить в памяти итоги прочитанного, для кого-то важно делиться полученной информацией с другими)
Обеспечивать силу ума	Практикуя различные виды и способы мышления (аналитического, критического и творческого), можно добиваться силы и гибкости ума

Использовать всю мощь слова и идеи.	Слова, когда они оформляются в идеи, являются инструментами, обладающими огромной энергией. Применять слова и генерировать идеи можно разными способами: посредством написания статей, писем, памяток и т. д. Нужно не проходить мимо каждого шанса использования слов для формирования правильных идей, что помогает выработке четкого мышления
Собирать, сохранять и демонстрировать знания	Освоение знаний означает возможность применять их в разных ситуациях
Придавать значение разнообразию	Большую часть времени люди взаимодействуют с другими людьми. Это дает возможность перенимать стили и методы обучения у разных персон. Работа в командах, группах помогает человеку
Расти, процветать, открывать свой ум и разрабатывать новые восприятия	Работа с конфликтами, критикой, и любыми «точками уязвимости» усиливает способность человека использовать любую ситуацию как возможность учиться
Обеспечивать заботу о себе	Физическое и психическое здоровье существенно влияет на обучение
Составлять план своего обучения	Необходимо определиться с темой, по которой предполагается проходить обучение, с ее целью, задачами и временем ее освоения. Важно также эту тему разбить на подтемы, усвоение которых реально, скажем, в течение месяца

Представляется, что в университетах следует больше внимания уделять ориентации студентов на неформальное образование, поскольку такая ориентация дает возможность подготавливать человека не только к конкретной профессии, но и к жизни, что имеет важное значение в турбулентных жизненных условиях.

В то же время если говорить о самостоятельном образовании как об образовании профессиональном, то в вузах целесообразно обеспечивать самостоятельное обучение на базе созданных преподавателями курсов лекций и индивидуальных заданий для студентов. Такие лекции и задания по всем изучаемым дисциплинам способны помочь студентам обрести более глубокие знания и подготовить их к получению организационного обучения.

Организационное обучение как важная часть непрерывного образования

Многие специалисты в области образования в мире говорят об организационном обучении, как об одном из важных аспектов непрерывного образования. Чтобы понять, что собой представляет организационное обучение, нужно разобраться в общих подходах к обучению.

Существует четыре разных ориентации (подхода) в теории обучения (см. табл. 2).

Таблица 2

Ориентации (подходы) к теории обучения

Ориентация	Характеристика ориентации
1. Бихевиористская	Бихевиористское направление в психологии опирается на использование экспериментальных методик для изучения поведения людей по отношению к окружающей среде.
2. Когнитивная	В то время как бихевиористы уделяют внимание окружающей среде, гештальт-психологи склонны заострять внимание на психических процессах, касающихся области познания.
3. Гуманистическая ориентация	В этой ориентации основной заботой является проблема человеческого роста.
4. Социальная/ ситуационная	Здесь речь идет не только о приобретении учащимися структур или моделей для понимания мира, но и об участии обучаемых в организационном обучении. Как отмечают Истерби-Смит и Луис Араужо, идея организационного обучения присутствует в литературе по менеджменту на протяжении десятилетий, но она стала широко признанной только начиная примерно с 1990 г. Центральным понятием в 1990-х гг. и в двадцать первом веке стало понятие обучающейся организации, в рамках которой отведена роль организационному обучению. При этом посвятившие свои труды такому обучению авторы разделились на два лагеря, придерживающихся технической и социальной точки зрения. <i>Техническая точка зрения</i> предполагает, что организационное обучение сосредоточивается на эффективной обработке, интерпретации, и реагировании на информацию как внутри, так и вне организации. Эта информация может быть количественной или качественной, но, как правило, она является явным общественным достоянием. <i>Социальная точка зрения</i> на организационное обучение ставит во главу угла значимость опыта в работе. Этот опыт человек может извлечь не только из явных источников, таких как финансовая информация, но и из взаимодействия с квалифицированными работниками. С этой точки зрения обучением является то, что может исходить из социального взаимодействия, как правило, в естественных условиях работы. Оно предусматривает совместный процесс осмысления данных, практику, наблюдение и эмуляцию квалифицированных практиков, а также социализацию в сообществе практиков.

Практическое обучение в рамках организационной теории обучения предполагает извлечение работниками уроков из опыта. В контексте такого понимания обучения интересной представляется теория единичного и двойного цикла обучения, которая восходит к работе Аргириса и Шона [2].

Обучение единичного цикла с его акцентом на обнаружение и исправление ошибок под влиянием заданного набора управляющих переменных связано с постепенными изменениями в организации. *Обучение двойного цикла* сосредоточивает внимание на определении управляющих переменных с помощью опроса руководителей, и часто сосредоточивается на радикальных изменениях в организации, таких как пересмотр всей организационной системы или изменения стратегии.

Таким образом, организационная теория обучения – это теория, ориентирующаяся на организационную ориентацию и совместную практику. Однако некоторые исследователи не соглашались с этой теорией, полагая, что обучение не может быть организационным. К примеру, Пранге считает, что учиться могут только отдельные лица [4]. Другими словами, обучение относится к процессам мышления и запоминания, которые происходят в мозгу человека.

Традиционные исследования когнитивных процессов, когнитивного развития и роста образовательного уровня людей опирались на то, что когнитивные навыки и компетенции имеют место в головах отдельных людей, и на специфическое представление о самости. А социальные, культурные и технологические факторы были низведены до уровня фонов или внешних источников стимуляции.

Однако, когда наука занялась изучением поведения человека в его повседневном контексте и сосредоточилась на реальных решениях проблем, выявился другой набор познавательных процессов. Оказалось, что люди могут думать вместе, в партнерстве с другими людьми и с помощью культурно предоставленных инструментов. Познания в области решения каких-либо проблем не возникают сами по себе, а появляются в ситуациях решения проблем группами людей и с помощью имеющегося в их распоряжении инструментария. Характерным для ежедневного мышления людей является то, что социальное и искусственное окружение людей не просто влияет на мысли человека, оно как бы становится их источником. Более того, механизмы, функции и структуры окружающие человека, в их динамике становятся подлинными частями обучения, получаемого в результате когнитивного партнерства. Иными словами, человек – это не просто «человек-соло», который учится, но «человек-плюс», на которого воздействует вся система взаимосвязанных факторов.

Итак, мы можем наблюдать альянс индивидуального и организационного обучения. А имеющиеся в организации познания не являются отдельными «соло». Они находятся друг с другом в динамическом взаимодействии. И, таким образом, можно утверждать, что организации могут учиться посредством объединения опыта и знаний работающих в них людей. В организации каждый человек вносит свою лепту в общее обучение и в результате этого процесса создается общая картина. Поэтому исследования

в области организационного обучения должны ориентироваться на активный познавательный образовательный процесс, в котором отдельные члены организации постоянно занимаются познанием организации и себя самих в контексте организации.

Если организации могут учиться, это не значит, что они учатся очень хорошо. В литературе по организационному обучению очень часто отмечается слабость организационных систем обучения. Как показывает анализ опыта, бизнес-обучение далеко не всегда достигает своих целей благодаря ряду причин. Одна из таких причин – неоднозначность извлечения уроков из опыта. Опыт предполагает распространение, копирование. Но даже если он положительный, со временем его повторения обстоятельства в организации могут существенно измениться.

Другие проблемы обучения кроются в особом организационном характере обучения.

Например, у разных людей и подразделений в организации критерии успеха могут разными. Или сторонники политики, проводимой в организации, могут интерпретировать связанные с ней трудности как следствие недостаточно энергичной поддержки данной политики. В то же время противники политики рассматриваемые трудности увязывают с тем, что принятая политика – плохая. Еще одним примером может служить возможность искажения результатов организационных мероприятий (фактических в сравнении с запланированными) по причине склонности людей защищать свои сферы влияния.

Следовательно, организационное обучение – это реальность, такая же реальность как индивидуальное обучение физических лиц. В то же время организационное обучение имеет свои особенности, и порождаются тем, что любая организация, по определению, является коллективом, с отдельными лицами в разных ролях, имеющими различающиеся точки зрения и ценности и пропускающие информацию через свои фильтры. Это обучение в сравнении с индивидуальным обучением больше приближено к совместным практикам, оно носит более «неофициальный» характер и оно менее подвержено регулированию.

Организационное обучение может быть признано полноправной составляющей непрерывного образования, и поэтому ему следует отвести центральное место в теории и практике непрерывного образования.

Выводы

1. Пожизненное образование является сегодня одним из приоритетных и наиболее распространенных в мире направлений развития личности.

2. В условиях неготовности Беларуси к внедрению системы непрерывного образования в вузах особо актуальным в настоящее время представляется вопрос самостоятельного образования, внедрение которых способно содействовать внедрению системы непрерывного образования в будущем.

3. В университетах следует больше внимания уделять ориентации студентов на неформальное образование, поскольку такая ориентация дает возможность подготавливать человека не только к конкретной профессии, но и к жизни, что представляется более важным.

4. В вузах целесообразно обеспечивать самостоятельное обучение на базе подготовленных преподавателями курсов лекций и индивидуальных заданий для студентов по всем изучаемым дисциплинам, которые способны помочь студентам обрести более глубокие знания и подготовить их к получению организационного обучения.

5. В теории и практике непрерывного образования центральное место необходимо отвести организационному обучению как полноценному компоненту непрерывного образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Образование** через всю жизнь: Непрерывное образование в интересах устойчивого развития: материалы 11-й междунар. конф. : в 2 ч. / сост. Н. А. Лобанов ; под науч. ред. Н. А. Лобанова, В. Н. Скворцова ; ЛГУ им. А. С. Пушкина, НИИ соц.-экон. и пед. пробл. непрерыв. образования. – Вып. 11. – СПб. : ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2013. – Ч. II. – 380 с.

2. **Argyris, C.** Organisational learning: A theory of action perspective, Reading / C. Argyris, D. Schön. – Mass: Addison Wesley, 1978.

3. **Easterby-Smith, M.** Organizational Learning and the Learning Organization / M. Easterby-Smith, J. Burgoyne, L. Araujo, (eds.). – London: 1999. – 247 p.

4. **Prange, C.** Organizational learning – desperately seeking theory? / M. Easterby-Smith, L. Araujo, J. Burgoyne (eds.). – London: Sage. Organizational Learning and the Learning Organization, 1999.

5. **Salomon, G.** No distribution without individual's cognition: A dynamic interactional view in G. Salomon (ed.) Distributed cognitions / G. Salomon. – Cambridge: Cambridge University Press, 1993. – P. 111–138.

6. **Tight, M.** Key Concepts in Adult Education and Training / M. Tight. – London : Routledge, 1996.

7. **Yeaxlee, B. A.** Lifelong Education / B. A. Yeaxlee. – London : Cassell, 1929. – 166 p.

8. **Catherine, Franz.** 10 Keys to Designing A Personal Lifelong Learning Process // EzineArticles [Electronic resource]. – 2004. – Mode of access: <http://ezinearticles.com/?10-Keys-to-Designing-A-Personal-Lifelong-Learning-Process&id=4156>. – Date of access: 09.01.2015.

9. **Informal learning** // Infed [Electronic resource]. 2015. – Mode of access: <http://www.infed.org/biblio/inf-lrn.htm>. – Date of access: 05.01.2015.

10. **Learning in organizations** // Infed [Electronic resource]. 2015. – Mode of access: <http://www.infed.org/biblio/organizational-learning.htm>. – Date of access: 04.01.2015.

11. **Lifelong learning** // Infed [Electronic resource]. 2015. – Mode of access: <http://www.infed.org/lifelonglearning/b-life.htm>. – Date of access: 05.01.2015.

NEW FACTORS OF SUCCESS IN EDUCATION

Садовская Екатерина Юрьевна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

The twenty first century offers people unbelievable and fantastic opportunities to live, grow and develop in a new way. Access to information and knowledge has become amazingly easy and cheap. New skills can be obtained miraculously fast. All of this is due to the development of modern technologies and extremely rapid progress.

While it is true for all spheres of life it especially affects the sphere of education which role traditionally has been to provide people with new knowledge and skills. However, old well-established methods of teaching are no longer able to satisfy the requirements of new generations of learners. A simple and centuries old process of knowledge acquisition no longer works. Colleges and schools observing this paradigm shift are beginning to adjust to the demands of new times by concentrating on issues which have come to the forefront of the modern teaching process and learning environment.

Lectures, seminars and laboratory works still continue to help accomplish the goal of knowledge provision. However, the vocabulary of successful educational establishments has been changed recently to add a few essential words. The key words of the twenty first century, namely, belief, motivation, challenge, and encouragement are gradually becoming the slogans of universities and colleges. While these notions are extremely important for all spheres of life, be it some professional activity or a specific skill development, they are now also widely applied to studying at university.

Various surveys show that nowadays potential students are becoming more and more scrupulous in their choice of their future alma mater and they are just as thorough when they evaluate the years they spend at university. What they have begun looking at and for is exactly that – the feelings of belief, motivation, challenge and encouragement that their school can provide them with.

Universities are seen as sources of knowledge and skills and a foundation for students' future success in life. So gaining new knowledge is always easier if someone is there for you, if someone (namely, your professors) believes in you and encourages you to accomplish most difficult tasks. So professional staff who show students their support and trust in their ability to succeed makes the learning process much more effective.

Even though motivation should come from within students still rely on the external stimulation of their interests and abilities. By clearly defining the goals and objectives of the learning process and each course in particular teaching staff help students concentrate on the most crucial aspects of the study process and the most relevant knowledge.

The learning process should also be engaging so challenges are always needed. Challenges when you are a student mainly come from university professors who present students with puzzling questions, issues and tasks to solve. Such challenges allow to increase the students' previous level of knowledge and skills though the assignments that at the same time should not be overwhelming and should be connected with real life preparing students for their future careers.

When students feel the encouragement of their professors while working on challenging assignments they are more motivated and interested in achieving results which then can be proudly presented in the classroom and even more encouragement will and support will follow from teachers and peers that will allow to strive for more and better results.

The inside and wisdom offered by professors in the classroom are invaluable by themselves but they are even more valuable when teachers act as mentors and provide assistance while being friendly and helpful. It helps to create relationships which offer great give and take. Such learning atmosphere creates even more inspiration and desire to study.

Thus, universities and schools which want to have successful enrollment should start paying more attention to how they provide instructions to students in the classroom, whether their staff show students the support, encouragement and challenges they seek. If the quality of teaching is guaranteed and motivation and belief are felt then the students will study better and will be ready to bring about significant positive changes both in their home country and abroad. They will have the necessary intellectual knowledge to contribute to the advancement of the world.

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА НА II СТУПЕНИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Самойлов Михаил Владимирович
Березовская Светлана Николаевна

Белорусский государственный экономический университет

Все большее вовлечение экономики Республики Беларусь в международное разделение труда требует подготовки специалистов высшей квалификации, обладающих суммой знаний, умений и навыков, которые могут быть востребованы как в нашей стране, так и за рубежом. В этой связи система отечественного высшего образования не может находиться в стороне от тенденций, характерных для нынешнего этапа развития миро-

вого сообщества, поэтому всё большее участие учреждений образования Республики Беларусь в мировом образовательном пространстве – объективная необходимость. В наибольшей степени приближение качества образовательного процесса к лучшим мировым образцам необходимо для II ступени высшего образования (магистратуры), особенно в сфере экономического и бизнес-образования. Именно ориентация образовательного процесса в магистратуре на прогрессивные педагогические технологии, на использование современных технических средств и информационных технологий, на интеграцию отечественного экономического и бизнес-образования в мировое образовательное пространство обеспечат формирование соответствующего имиджа белорусской Высшей школы, усилят заинтересованность учреждений образования Республики Беларусь в качественной подготовке высококвалифицированных специалистов.

Соответствующее научно-педагогическое, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение образовательного процесса позволят магистрантам получить полноценный набор образовательных услуг в соответствии с лучшим мировым опытом, обеспечить повышение их конкурентоспособности на международном уровне.

С другой стороны, улучшение образовательного процесса в направлении соответствия международным стандартам должно осуществляться также с учетом пожеланий и предложений самих магистрантов.

Именно оценка удовлетворенности потребителей образовательных услуг является одним из элементов обеспечения качества образовательного процесса. Результаты внутреннего мониторинга образовательной среды являются основанием для различного рода упреждающих или корректирующих действий для учреждений образования, занимающихся подготовкой высококвалифицированных специалистов на II ступени высшего образования. Одним из возможных вариантов получения информации о деятельности учреждения образования в этом направлении выступает опрос получателей образовательных услуг (магистрантов).

С целью повышения качества образовательного процесса в Институте магистерской подготовки Белорусского государственного экономического университета в январе был проведен анонимный опрос магистрантов I курса дневной формы получения образования. В опросе приняло участие 72% обучающихся по 10 специальностям образовательной программы высшего образования, формирующей знания, умения и навыки научно-педагогической, научно-исследовательской работы (так называемой научно-ориентированной магистратуры), а также по 12 специальностям образовательной программы высшего образования с углубленной подготовкой специалиста (так называемой практико-ориентированной магистратуры).

В опросном листе был 21 вопрос, которые затрагивали три основных аспекта образовательного процесса: организационный, учебно-коммуникационный и профессиональный. Организационный аспект касался оценки содержания и оптимальности набора преподаваемых дисциплин, непосредственно организации процесса обучения. Учебно-коммуникационный аспект затрагивал в первую очередь методическое, кадровое, материальное обеспечение образовательного процесса. Наконец, профессиональный аспект был связан с оценкой магистрантами степени удовлетворенности развитием собственных компетенций, профессиональных знаний, умений, навыков в ходе образовательного процесса с точки зрения повышения шансов на рынке труда и формирования действительно высококвалифицированных кадров для национальной экономики. Опрашиваемым также была предложена возможность дать свои предложения по повышению качества обучения в магистратуре.

Любопытно, что абсолютное большинство магистрантов поступило сразу после окончания I ступени высшего образования и осознанно выбрало свою образовательную программу (научно-ориентированную или практико-ориентированную магистратуру), а также специальность. Основными мотивами для поступления в магистратуру были: желание иметь степень магистра, возможность карьерного роста в будущем, а также неопределенность трудоустройства после окончания I ступени.

Для значительной части магистрантов наиболее оптимальным считается проведение занятий во второй половине дня, при этом распределение времени между аудиторными занятиями и самостоятельной работой должно быть в пользу самостоятельной работы (в библиотеке – в меньшей степени, с электронными средствами обучения – в большей степени), но в отсутствие преподавателя. При этом распределение часов аудиторных занятий, по мнению большинства опрошенных, должно быть направлено в сторону практических занятий.

Большинство магистрантов планирует после окончания магистратуры продолжить работу по специальности. При этом выпускники научно-ориентированной магистратуры скорее не настроены на продолжение обучения в аспирантуре, несмотря на то, что положительно оценивают возможность сдачи во время обучения кандидатских экзаменов.

Большая часть магистрантов положительно оценивает состав дисциплин магистерской подготовки, подчеркивая профессиональный уровень и компетентность преподавателей, особенно руководителей магистерских диссертаций, однако ругает за уменьшение количества и/или объема часов дисциплин государственного компонента и увеличение количества или объема часов дисциплин, обеспечивающих их профессиональную подготовку.

Среди предложений по улучшению образовательного процесса в магистратуре следует выделить в первую очередь требование большего сближе-

ния излагаемого материала с потребностями национальной экономики, практической направленности занятий, рассмотрения реальных производственных ситуаций. В этом контексте оправданным видится желание магистрантов видеть на практических занятиях представителей бизнес-сообщества, профессионалов-практиков, в том числе, зарубежных специалистов. На втором месте среди предложений значится требование более широкого использования преподавателями современных образовательных технологий, включая кейс-методы, выполнение практических заданий, развивающих командный дух, коммуникацию между магистрантами, навыки работы с производственной документацией. Заслуживающими внимания видятся предложения об использовании только такой формы контроля знаний, как зачтено/не зачтено, стимулирования преподавателей в освоении современных форм и методов обучения, а также расширения возможностей выбора дисциплин, участия в международных обменах.

Таким образом, полученные при опросе результаты свидетельствуют о заинтересованности магистрантов в повышении качества образовательного процесса в направлении его методического и информационного обеспечения, а также путем использования профессорско-преподавательским составом инновационных образовательных технологий и приглашения профессионалов-практиков, как для проведения занятий, так и руководства магистерскими диссертациями.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ

Самусевич Владимир Петрович

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Образование является ключевым фактором развития цивилизованного общества. Через образование передаются из поколения в поколение, помимо технических знаний, также и ценности самого общества.

Система образования нашего государства ориентируется на мировую образовательную политику и становится все более открытой, единообразной и преемственной. Основные требования мирового сообщества заключаются в следующем: образование должно быть универсальным, то есть обеспечивать потребности в обучении и равенство всех обучающихся. В нашей стране проводится множество реформ, направленных на преобразование структуры высшей школы. Подготовка конкурентоспособных специалистов – цель всех данных реформ.

Одной из проблем высшего образования является формирование социально ориентированных знаний, умений и навыков, а также развитие про-

фессионально важных качеств и способностей. Требования времени таковы, что необходимо не только получить довольно большой объем знаний по всем предметам, но и научиться действовать в постоянно меняющихся условиях.

Подготовки будущих специалистов обусловлена многими факторами, среди которых организация образовательного процесса требует определенных условий:

1. Укрепление материально-технической и учебно-лабораторной базы. Модернизация учебно-лабораторной базы вуза должна быть доведена до уровня, соответствующего требованиям современных производственных технологий.

2. Инновационное обновление образовательного процесса. В образовательный процесс вуза постепенно должна внедряться современные средства компьютерных и интернет-технологий, создаваться учебно-методические комплексы, в том числе и в электронном виде (электронные учебники, современные программные продукты, виртуальные лабораторные и практические задания), чтобы каждый студент мог загрузить их в свой ноутбук, планшет или мобильный телефон и использовать в самостоятельной работе. «Облачные технологии» существенным образом могут расширить возможности предоставления образовательных услуг, оказать помощь преподавателю в реализации образовательного процесса.

3. Кадры. Стремление повысить качество образования во всем мире связано с повышением компетентности и мастерства профессорско-педагогического состава. Наличие у преподавателей ученых степеней и званий. Укомплектованность кадрами не менее 70% от общего количества штатных мест, для которых оно является основным местом работы и выполнение не менее 70% от общего объема учебной нагрузки преподавателями, работающими на постоянной основе.

4. Система менеджмента качества образования (СМК) оказывает дополнительную помощь в выполнении трех вышеперечисленных условий. СМК помогает упорядочить нормативные правовые акты их своевременно актуализировать. Сертификация вуза повысит его престиж и конкурентоспособность на международном рынке образовательных услуг и привлекательность для иностранных студентов.

Основной целью высшего образования выступает становление студента, основу которого составляет развитие личности в процессе обучения, освоения будущей специальности. Данный процесс предполагает наличие активности самого студента, готовности к самостоятельному выбору стратегии его развития. Образовательная среда вуза является фактором, который влияет на гармоничное развитие и становление специалиста по заданному образцу, условием готовности к будущей практической деятельности в

соответствии с получаемой специальностью. Помимо образовательной деятельности должна присутствовать деятельность социализирующая, обогащающая студентов реальным жизненным опытом.

Одной из важнейших задач современного высшего образования является подготовка квалифицированных практико-ориентированных кадров, с учетом всех особенностей индивидуальности студента, которые помогут составить схему деятельности и свойств эффективного и успешного студента, где будут учтены ключевые моменты, отражающие качество специалиста, выпускаемого вузом. Неудовлетворенность подготовкой в вузе, изменение социально-экономических условий, несоответствие ожиданий по поводу будущей специальности и ее содержания, приводит к снижению образовательной мотивации, плохой успеваемости студентов и, как следствие, к неготовности к будущей практической деятельности.

В Республике Беларусь происходят важные преобразования в системе высшего образования. Введено множество инноваций в высшем образовании для повышения эффективности образовательного процесса, главная задача современной высшей школы видится в воспитании гармоничной личности, готовой к жизни в конкурентном мире, личности, которая может самостоятельно ставить и достигать поставленные цели, умело реагировать на разные жизненные ситуации. Современное студенчество готовится к высококвалифицированной деятельности посредством получения высшего образования обучаясь в вузе с формированием у студентов внутренней мотивации, которая актуализирует успешность овладения специальными знаниями, умениями и навыками зависит от комплекса взаимосвязанных и взаимообусловленных внешних и внутренних компонентов мотивационной сферы личности.

ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ АВТОМАТИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ

Силкович Юрий Николаевич

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Силкович Виктория Викторовна

В современном мире в условиях динамично развивающейся рыночной экономики шансы на успех имеют лишь те учреждения высшего образования (УВО), которые способны своевременно и эффективно оптимизировать свои бизнес-процессы. С этой целью многие УВО идут на создание ИТ-систем, ориентированных на использование инновационных методов

управления для достижения поставленных целей. Проблема автоматизации бизнес-процессов и управления информационными ресурсами любой организации стоит в настоящее время достаточно остро, а в системе образования это особенно ощутимо. Существенными представляются проблемы взаимодействия между сотрудниками учебно-методических структур (функции менеджеров проекта, консультантов, бизнес-аналитиков), осуществляющими постановку задач, и специалистами ЦИТ, участвующими в разработке дизайна, самого программного продукта, тестирования функционала, его валидации и верификации. В таких условиях важность эффективного управления проектами и изменениями в них трудно переоценить. От компетентности сотрудников, владения ими современными технологиями командной работы в IT-сфере и слаженности их действий зависит успех «построения» автоматизированной системы управления бизнес-процессами в любой организации.

Для автоматизации процессов управления необходимо создание собственного либо адаптация заимствованного программного продукта, предполагающего возможность проектирования бизнес-процессов в различных режимах, автоматизированного отслеживания динамики изменения значимых параметров в контрольных точках процессов и формирования отчетной документации по мониторингу, целям в области качества, результативности функционирования, анализа деятельности организации со стороны руководства.

Специфика системы образования, особенности функционирования УВО делает целесообразным «выстраивать» корпоративную IT-систему, решающую комплексно локальные проблемы автоматизированного планирования и контроля организации образовательного процесса, учета выполнения учебных планов и учебной нагрузки, мониторинга методического обеспечения дисциплин, выполнения показателей системы менеджмента качества. Координация деятельности IT-системы должна осуществляться структурным подразделением, уполномоченным на контроль качества функционирования соответствующих процессов. Данная технология позволяет на каждом этапе реализации образовательного бизнес-процесса осуществлять мониторинг и измерение характеристик значимых показателей для верификации соответствия их качества установленным требованиям. Содержание и структура мониторинга, порядок и последовательность прохождения его этапов, процедур и операций определяется с учетом внутренней логики развития и функционирования УВО. По окончании отчетного периода автоматизированное формирование соответствующих форм и отчетов УВО позволит руководству УВО сделать анализ степени достижения запланированных показателей в соответствии с критериями в качества. Поэтому создание единой информационной базы АСУ, включа-

ющей комплекс взаимосвязанных программно-управленческих модулей, очевидно, будет направлено на реализацию стратегии и политики в области качества УВО.

Эффективно управлять бизнес-процессами и выстраивать ИТ-систему в УВО представляется целесообразным на основе подхода, изложенного в СТБ ISO 9004–2010 «Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации». При этом могут использоваться различные инструменты и техники менеджмента, предлагаемые международными стандартами: ISO 10014 «Менеджмент качества. Руководство по созданию финансовых и экономических выгод», ISO/TR 10017 «Руководство по статистическим методам применительно к ISO 9001:2008», ISO/IES 31010 «Менеджмент рисков. Методики оценки рисков», ISO 13053-2 «Количественные методы в улучшении процессов. Шесть сигм. Часть 2. Инструменты и методы».

В настоящее время на рынке современных корпоративных информационных систем имеется множество инструментальных средств, которые можно использовать с этой целью: Business Studio, Fox Manager, Allfusion Process Modeler и др. Большое внимание при их выборе следует уделить возможности интеграции этих средств с другими программными продуктами, вопросам удобства интерфейса для пользователя.

В большинстве случаев разработка ИТ-проекта – сложный процесс, требующий от группы специалистов согласованной работы и творческого подхода. Сложность – один из ключевых вопросов, встающих при разработке современного программного обеспечения. На его решение направлены сегодня немалые усилия в области создания средств разработки, управления и контроля качества функционирования информационных систем. Современные методологии управления проектами призваны обеспечить результативность, рациональность и эффективное управление процессами разработки и реализации программного обеспечения.

К сожалению, при разработке АСУ возникают проблемы, связанные с превышением запланированных сроков и бюджета, несоответствием в полной мере требованиям заказчика. При этом заказчики на начальной стадии не представляют четкие конечные результаты и в процессе проектирования формируют новые требования. Разработчики, в свою очередь, вынуждены пересматривать свои решения и предлагать к реализации новые. Используемые в проекте инфраструктура и инструменты реализации идей также могут нуждаться в обновлении.

Одной из ведущих на сегодняшний день технологий, опирающейся на проверенные практикой и временем методы, в которой инструментально поддерживаются все этапы жизненного цикла проектирования информационных систем, является методология IBM Rational Unified Process (IBM RUP), позволяющая выстраивать разработку проекта любой сложности и

объемов. Данная методология определяет соответствующие этапы и процессы, а грамотно выстроенная инструментальная поддержка гарантирует соблюдение правил игры всеми участниками и обеспечивает руководителя проекта необходимой оперативной информацией. Методология разработки программного обеспечения Microsoft Solutions Framework (MSF), предложенная корпорацией Microsoft, также предлагает проверенные методики для планирования, проектирования, разработки и внедрения успешных ИТ-решений. Благодаря своей гибкости, масштабируемости и отсутствию жестких инструкций MSF способен удовлетворить нужды организации или проектной группы любого размера.

Существует также ряд гибких методологий проектирования программных продуктов Agile software development (Scrum, Extreme Programming и др.), позволяющих решать эти задачи. Scrum – одна из самых распространенных методологий, предусматривающая циклическое наращивание функциональности и корректировки хода проекта на основе анализа обратной связи с заказчиком. Это набор принципов, на которых строится процесс разработки, позволяющий в жестко определенные временные периоды, называемые спринтами (sprints), предоставлять конечному пользователю функционирующее программное обеспечение с новыми возможностями. Последовательность разработки функционала определяется заказчиком в соответствии с приоритетностью решения задач. Использование Agile Scrum дает возможность выявлять и устранять отклонения от желаемого результата на более ранних этапах. Требования к разработке функционала по спринту определяются на этапе планирования и не могут изменяться на всем его протяжении. При этом строго фиксированная небольшая длительность спринта придаёт процессу разработки предсказуемость и гибкость.

Основной упор методология Scrum делает на управление проектами и не ограничивает разработчиков в применении различных технических практик, что дает возможность использовать весь технический багаж, имеющийся у программистов. Сегодня имеется множество инструментальных средств, используемых при разработке проектов по методологии Scrum: RallyDev, JIRA, AgileTrack, TargetProcess и др. Для каждого проекта они подбираются индивидуально, учитывая специфику проекта и условия его реализации. Основа Scrum – итеративная разработка. Scrum устанавливает правила, по которым должен планироваться и управляться список требований к продукту для достижения максимального результата, правила планирования итераций, основные правила взаимодействия членов команды, правила анализа и корректировки процесса разработки проекта для оперативного реагирования на сложившуюся ситуацию.

Данная методология позволяет команде в соответствии с бизнес-приоритетами и техническими возможностями выбрать для выполнения и

сами задачи, и способ их реализации. Такой подход создает условия, при которых команда работает самостоятельно и творчески, с удовольствием, и максимально продуктивно. Возможность самостоятельного выбора объема и пути решения задач без внешнего давления позволяет всем участникам команды почувствовать себя активными игроками, вовлеченными в процесс, а не простыми исполнителями, от которых требуется лишь четкое исполнение поручений.

Scrum ориентирован на создание качественного IT-проекта поэтапно так, чтобы к концу каждой итерации иметь промежуточный продукт, функционирующий в соответствии с требованиями и готовый к демонстрации заказчику на презентации. Длина итерации – это величина экспериментальная. Выбирается она исходя из стабильности требований. Если требования стабильны, то можно выбрать шестинедельный цикл. Если требования часто меняются и дополняются, нужно отталкиваться от двухнедельного цикла.

Важно, что методология Scrum позволяет команде быстро адаптировать разрабатываемую программу к нуждам заказчика за счет получения обратной связи по результатам итерации: имея после каждого спринта реальный продукт, легче анализировать информацию, делая правильные корректировки и изменяя приоритеты требований. Чем меньше формализма, тем более гибко и эффективно может работать команда – это основной принцип данной методологии. Однако формальных процессов должно быть достаточно для организации эффективного взаимодействия и управления проектом.

Гибкие методы управления IT-проектами – это современный ответ программной индустрии на вопрос об организации эффективного управления проектами. Благодаря Agile технологии формируются самоорганизационные и ответственные группы мотивированных профессионалов, составляющих кросс-функциональный единый коллектив, называемый командой. Благодаря использованию Scrum может быть достигнута высокая сопровождаемость кода, что позволяет вносить изменения в программный продукт с минимальными трудозатратами.

Внедрение в УВО корпоративной АСУ по управлению образовательным процессом, безусловно, позволит снизить трудоемкость планирования, управления и контроля качества бизнес-процессов, оптимизировать численность его сотрудников, что приведет к повышению эффективности реализации бизнес-процессов, повысит рентабельность и конкурентоспособность образовательных программ и положительно скажется его на финансовых показателях:

- внутри УВО – за счет оптимизации инфраструктуры и рационального использования ресурсов, повышения уровня предоставляемых потребителям образовательных услуг;

- на внешнем контуре – за счет повышения имиджа УВО на рынке образовательных услуг, уровня удовлетворенности организаций-потребителей качеством подготовки специалистов.

ПРОГРАММЫ ДВОЙНЫХ ДИПЛОМОВ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ: НЕОБХОДИМОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ ОСВОЕНИЯ

Скриба Наталья Николаевна

Белорусский государственный экономический университет

В современных условиях ведения бизнеса, для которых характерен активный выход за пределы национального экономического пространства, проблема обеспечения качества подготовки специалистов значительно расширяет свои границы. Овладение заданным набором профессиональных компетенций является необходимым, но не достаточным условием высокого уровня соответствия выпускника вуза тем квалификационным требованиям, которые предъявляет к нему работодатель. Конкурентоспособность работника как на внутреннем, так и на международном рынках труда сегодня определяет не только совокупность полученных знаний и навыков, но и коммуникативные способности, умение изъясняться на иностранных языках, быстро адаптироваться и результативно выполнять должностные обязанности в этнически неоднородной среде, вести переговоры и разрешать сложные бизнес-проблемы с представителями разных культур, менталитета, вероисповедания и пр. Формирование и, главное, развитие указанных способностей требует определенного опыта нахождения в поликультурном пространстве, который может быть накоплен еще на этапе подготовки будущего специалиста. Одним из перспективных направлений решения этой задачи является освоение международных межвузовских образовательных проектов и программ, в том числе программ двойных дипломов.

Для белорусской высшей школы программы двойных дипломов представляют собой качественно новый образовательный продукт, что вызывает необходимость осмысления передового опыта их реализации и создания эффективного организационного механизма внедрения в практику межвузовских взаимодействий.

При достаточно широком спектре возможных к освоению форм международного университетского сотрудничества к программам двойных дипломов относят образовательные программы, совместно реализуемые

университетами-партнерами на основе сопоставимости и синхронизации учебных планов и принятия сторонами общих обязательств по таким вопросам, как определение целей и задач программы, определение общих структур управления программой, организация учебного процесса, согласование методов обучения и оценки знаний студентов, наименований присваиваемой квалификации, взаимное признание периодов и результатов обучения, контроль реализации программы.

В отличие от программ совместных дипломов, в рамках которых партнеры полностью создают единый учебный план, в программах двойных дипломов совместно могут разрабатываться лишь отдельные его компоненты или части. В частности, принимается схема «60х60», когда зарубежный вуз оговаривает необходимость совпадения не менее 60% по дисциплинам учебного плана и не менее 60% – с точки зрения содержания программ учебных дисциплин. В свою очередь, те дисциплины, которые студенты осваивают в период обучения в вузе-партнере, подлежат перезачету в направляющем университете, а оставшуюся разницу студент ликвидирует в установленные сроки в рамках индивидуального графика обучения, на который он переводится. Итогом обучения (которое может проходить в различных или равных пропорциях в отечественном университете и зарубежном вузе-партнере) становится получение выпускником дипломов двух государств.

Мотивация создания и участия вузов и студентов в программах двойных дипломов сходна практически для всех представителей мирового образовательного пространства и состоит в следующем.

Для будущих специалистов такие программы несут в себе, прежде всего, значительный образовательный потенциал через расширение спектра получаемых компетенций ввиду освоения дополнительных дисциплин, погружения в иноязычную среду и постижения особенностей общей культуры народов другой страны и академических традиций вуза-партнера. Синергия уникального опыта обучения, характерного для каждого партнера программы, позволяет сформировать у студента набор взаимно дополняющих компетенций, а дополнительно присвоенная квалификация создает конкурентное преимущество на рынке труда. Не менее важным является установление новых социальных контактов, на этой основе – создание надежных предпосылок для укрепления межкультурного взаимопонимания.

Для университета важнейшим положительным эффектом внедрения программ двойных дипломов становится обогащение наработанных образовательных технологий инновационными элементами зарубежных образовательных программ, освоение новых форм международного сотрудничества в образовательной и научной сферах, укрепление на этой основе собственного академического потенциала и повышение международного

рейтинга. Кроме того, перед университетом открываются дополнительные возможности выхода на образовательные рынки других стран, а значит, популяризации за рубежом и увеличения экспорта национального высшего образования. Одновременно расширяются границы трудоустройства выпускников, что выступает дополнительным мотивирующим фактором для абитуриента при выборе вуза. В этой связи программы двойных дипломов являются признанным инструментом повышения конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности не только ее участников, но и национальных систем образования.

При большом количестве очевидных преимуществ для участников и пользователей внедрение программ двойных дипломов на белорусском образовательном рынке сегодня представляется скорее вялотекущим процессом с низким уровнем результативности, чем инновационной формой подготовки представителей отечественного бизнеса с качественно новыми свойствами и навыками. Причины создавшейся ситуации сопряжены с целым комплексом проблем правового, организационного, финансового, академического, психологического характера.

Во-первых, процесс создания программы двойного диплома является весьма трудоемким. Опыт его реализации в стенах Белорусского государственного экономического университета показывает, что еще на предварительных этапах оценки потенциала сотрудничества требуется подробный сравнительный анализ учебных планов вузов-партнеров и содержания учебных дисциплин, формирование продуманной системы взаимодействия всех участников программы, выработка особой логики реализации образовательного процесса. В ходе оформления соответствующих договорных отношений решаются вопросы создания структур управления и контроля качества программы двойного диплома, согласуются учебные планы и программы учебных дисциплин, определяются формы обучения и периоды получения образования в каждом вузе, разрабатывается план маркетинговых мероприятий по продвижению программы. Кроме того, еще на этапе разработки важно обосновать результаты обучения, которые должны быть ориентированы, прежде всего, на оценку динамики рынка труда и запросов потенциальных работодателей. Такой подход позволит привести содержание реализуемой программы в соответствие с потребностями практики. При этом следует учитывать, что не все сложности реализации программы могут быть учтены на этапе ее создания, а значит, после внедрения нередко требуется внесение коррективов в первоначальные договоренности. Следовательно, проблема постоянного сопровождения программы двойного диплома в целях обеспечения ее результативности сохраняет свою актуальность на всех этапах ее жизненного цикла.

Во-вторых, создание программы двойного диплома основано на объединении усилий большого количества специалистов, представляющих разные страны, организации, культуры, имеющих разные способности, опыт и взгляды на способы решения поставленных задач. Зависимость участников проекта от результатов деятельности представителей другой стороны наряду с проблемой языкового барьера и физической удаленности разработчиков потенциально содержит большое количество рисков коммуникативного характера. В этой связи возможности освоения программы во многом зависят от умения команды ее разработчиков (рабочих групп, координаторов от каждой стороны) устанавливать и поддерживать доверительные отношения, формулировать и сохранять единую систему приоритетов, выстраивать работу посредством совместно заданных функций, обязанностей, методов и инструментов, задействовать опыт и знания всех участников команды. Немаловажную роль в этом выполняет присутствие реального интереса вузов-партнеров к эффективному сотрудничеству, стремление каждой из сторон гибко реагировать на поступающие встречные предложения. Подобный характер взаимодействия, как правило, формируется в результате достаточно длительных предварительных партнерских связей в рамках реализации более простых межвузовских проектов, в том числе программ обмена студентами и включенного обучения.

В-третьих, большое количество проблем разработки и реализации программ двойного диплома связано с организацией учебного процесса. Они, в частности, определяются разным соотношением аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов, принятым в вузах-партнерах, необходимостью обеспечения в ряде случаев квалифицированного преподавания специальных дисциплин на иностранном языке, сложностями согласования процедуры взаимного перезачета дисциплин, соучастия выпускными квалификационными работами, совместной организации итоговой аттестации выпускников и пр. В значительной степени проблемы организационного характера усложняет неразвитость правовой базы – как в области образования, так и миграционного законодательства, а также действующих в разных странах систем признания иностранных дипломов.

Наконец, к числу достаточно проблемных вопросов создания и развития программ двойных дипломов относится изыскание источников их финансирования. Специфика таких программ проявляется, наряду с изложенным выше, в их более затратном, по сравнению с обычными образовательными программами, характере, который обусловлен необходимостью финансирования механизмов создания и управления программой, а также академической мобильности. Так, на стоимость программы двойного диплома влияют такие факторы, как уровень оплаты труда ее участников, вовлечение в образовательный процесс иностранных преподавателей,

длительность периода обучения студента за рубежом, методы и технологии обучения и пр. В настоящее время наиболее распространенной является практика несения этих расходов самими вузами-партнерами, а также студентами, проявляющими интерес к обучению по программе, что, с одной стороны, снижает заинтересованность самих разработчиков, а с другой – в определенной степени ограничивает доступность программы для ряда категорий студентов.

Таким образом, внедрение в практику обучения будущих специалистов программ двойных дипломов при соответствии в целом стратегическим интересам повышения качества бизнес-образования несет в себе немало проблем, решение которых требует комплексного многоуровневого подхода при активном вовлечении в процесс обсуждения и согласования представителей разных ведомств и служб, координирующих развитие высшей школы. Решение этой задачи в значительной степени ускорит интеграцию белорусских университетов в мировое образовательное пространство, что повысит качество подготовки специалистов для национальной экономики.

БИЗНЕС-ИНКУБАТОР КАК НЕОБХОДИМЫЙ КОМПОНЕНТ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Скриба Сергей Иванович

Белорусский государственный экономический университет

Отличительной чертой современного бизнеса, ориентированного на динамичный поиск новых форм и способов укрепления и завоевания позиций на конкурентных рынках, является высокий уровень требований к совокупности деловых качеств молодых специалистов. Наряду с комплексом профессиональных знаний и компетенций, предусмотренных учебными планами подготовки кадров высшей квалификации, выпускники вузов должны обладать широким спектром предпринимательских способностей, оперативно ориентироваться в деловой среде, проявляя в ней творческую активность и постоянно генерируя новаторские подходы к организации бизнес-процессов.

Инновационный характер современной экономики значительно расширяет границы образовательного пространства вуза. Одним из необходимых условий качественной подготовки специалиста становится организация и вовлечение студенчества в исследовательскую и проектную деятельность, в том числе создание эффективной инфраструктуры, способствующей про-

движению результатов прикладных разработок на рынок продуктов и услуг. Ведущее место в этом процессе могут занять университетские бизнес-инкубаторы, которые не только значительно расширяют кругозор, практический опыт и профессиональные компетенции будущих выпускников через развитие студенческого предпринимательства, но и в конечном итоге выступают эффективным инструментом укрепления интеллектуального потенциала национальной экономики.

Организация вузовского бизнес-инкубатора значительно углубляет научно-практическую подготовку, развивает предпринимательские навыки и повышает конкурентоспособность выпускников в сфере будущей профессиональной деятельности. Будучи ориентирован, прежде всего, на отработку механизма адаптации студенческой молодежи в условиях реального рынка труда, бизнес-инкубатор одновременно способствует формированию бренда университета как центра бизнес-образования и «платформы» поддержки студенческих инициатив, развивает и укрепляет бизнес-связи в сообществе студентов, выпускников и преподавателей.

Опыт организации деятельности бизнес-инкубатора, накопленный в стенах УО «Белорусский государственный экономический университет», позволяет в качестве основной цели его функционирования определить развитие творческой инициативы студентов и формирование их социально-значимой, активной жизненной позиции через осуществление поддержки перспективных бизнес-проектов и создание комфортных стартовых условий для их реализации.

Эффективному достижению данной цели способствует комплекс решаемых бизнес-инкубатором задач:

- вовлечение талантливых студентов, профессорско-преподавательского состава, сотрудников университета в процесс разработки и реализации интеллектуальной и наукоемкой продукции;
- создание условий участникам проектной группы для проведения научных разработок, содействие развитию научного потенциала и его коммерциализации, в том числе через консультирование и обеспечение информационной поддержки по широкому спектру вопросов организационного, нормативно-правового, коммерческого, финансового характера;
- содействие привлечению инвестиций для проведения исследований и разработок, реализации коммерческих проектов посредством сбора и распространения информации о потребностях рынков и возможных потребителях, проводимых конкурсах, программах и фондах, предлагающих финансирование проектной деятельности;
- материально-техническое и маркетинговое сопровождение реализуемых проектов, актуализация для решения этих вопросов возможностей вузовских научно-исследовательских лабораторий, центров и пр.;

– повышение исследовательского кругозора студентов через организацию и проведение научных и методических конференций, семинаров, школ, «круглых столов» по инновационным тематикам и т. п.

Соответственно, непосредственными инициаторами и участниками проектной деятельности, как объекта поддержки вузовского бизнес-инкубатора, могут быть студенты и студенческие группы, преподаватели и сотрудники университета, временные научные коллективы, объединяющие как учащихся, так и уже состоявшихся ученых и практиков. Работа с ними предполагает реализацию полного цикла обслуживания, включая обе стадии формирования стартапа – прединкубационную и стадию инкубации (коммерциализации проекта). Одновременно деятельность вузовского бизнес-инкубатора может быть направлена на оказание широкого спектра услуг, предоставляемых выпускникам и бизнес-сообществу.

Выполняя важную функциональную роль, ориентированную на развитие не только научно-практического потенциала, но и образовательной среды вуза, университетские бизнес-инкубаторы, будучи явлением сравнительно новым для белорусского академического сообщества, испытывают в настоящее время немало проблем, которые способны значительно снизить эффективность их функционирования. К ним, в частности, относятся следующие.

Во-первых, организационно-правовые проблемы, определяемые несовершенством нормативного обеспечения вопросов создания и функционирования подобных бизнес-структур вообще и вузовских в частности, неотработанностью технологий инкубирования, неразвитостью сети контактов бизнес-инкубатора.

Во-вторых, проблемы финансово-экономического порядка, связанные с высокой капиталоемкостью начального финансирования, необходимостью поиска финансовой поддержки, отработкой механизма мотивации участников, расширением и обновлением материально-технической базы.

В-третьих, информационно-методические проблемы, вызванные отсутствием широкого обмена опытом функционирования подобных структур при недостаточной поддержке их методического сопровождения со стороны органов государственного управления.

В-четвертых, проблемы кадрового обеспечения, связанные с необходимостью формирования эффективной структуры управления бизнес-инкубатором, действенного состава его попечительского и экспертного советов, координаторов и руководителей бизнес-проектов.

Указанные проблемы требуют комплексного решения и не могут быть отданы на откуп самих учебных заведений. Их скорейшее разрешение совместными усилиями разных уровней управленческой иерархии тем более актуально, что инновационный и образовательный потенциал, заложен-

ный в данный вид бизнес-структур, не вызывает сомнений, уже доказал свою эффективность в международной академической практике и способен создать основу постоянного расширенного воспроизводства высокоинтеллектуальной бизнес-элиты экономики Беларуси.

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К МЕТОДАМ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ УЧЕТУ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ

Сможевская Ольга Васильевна

Института бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Машканова Людмила Сергеевна

Минский филиал ГОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)»

Любой бизнес, как крупный, так и мелкий, представляет собой процесс производственного потребления средств, предметов труда и живого труда. Потребление этих материальных факторов ведет к образованию затрат или издержек производства, формирующих себестоимость продукции и влияющих, соответственно, на финансовое состояние предприятия. В себестоимости продукции находят свое отражение технический уровень и организация производства, эффективность хозяйствования. Определяющим фактором снижения себестоимости является экономия материальных, трудовых и денежных ресурсов. Важную роль в решении этой задачи играет бухгалтерский учет. Он призван обеспечивать правильное отражение и своевременный контроль затрат, связанных с производством продукции, формирование финансового результата. Учет должен способствовать правильному исчислению себестоимости производимой продукции, а также выявлению резервов для систематического снижения затрат.

В отличие от крупного предприятия, на мелких нет специальных подразделений, которые занимаются планированием производства, его организацией, финансовым и бухгалтерским учетом. За решение этих задач предприниматель несет сам ответственность. При этом у мелких предприятий имеются преимущества: обзримость, гибкость, близость к рынкам и клиентам, мотивация сотрудничества. Этот потенциал нужно использовать и развивать.

Предпринимателю необходимы систематические действия по своевременному распознаванию новых требований, которые возникают на рынке товаров и услуг. Раннее распознавание экономического состояния своего

предприятия позволяет обеспечить уверенное будущее. Для этого необходимо иметь нужную информацию и правильно ее оценивать.

Для раннего распознавания ситуации особое значение имеют *три области задач*: финансы, вещественные результаты, клиенты. Особая роль при этом принадлежит финансовому анализу.

Методическое обеспечение финансового анализа призвано помочь предпринимателю в принятии решений, которые позволят сделать его фирму максимально доходной.

В связи с этим для студентов специальности «Бизнес-администрирование», «Логистика» при проведении лабораторных занятий рекомендуется выполнение задания в виде модели работы предприятия, методические указания к выполнению которых размещены на учебном портале ИБМТ БГУ. Данное задание и методические рекомендации к их выполнению позволяет студентам овладеть техникой ведения бухгалтерского учета, открытия счетов бухгалтерского учета, отражения на них хозяйственных операций, позволяет студентам самостоятельно принять решение о необходимости произвести расчет налогов согласно действующего законодательства, выявлению и исправлению ошибок в счетных записях, составлению финансовой отчетности и т. д.

Поскольку затраты на производство продукции учитываются по единой для всех предприятий номенклатуре затрат, постольку применяется группировка затрат по статьям калькуляции, в соответствии с которой студенты должны на основании этого задания произвести расчет себестоимости продукции. Данное требование весьма актуально в настоящий момент, так как предприятия различных форм собственности и индивидуальные предприниматели обязаны производить аналогичные расчеты не только для определения себестоимости изготавливаемой продукции, но и для обоснования формирования ее отпускной цены.

Совсем немного времени требуется, чтобы изучить простые, но весьма эффективные приемы работы в программе «1С:Бухгалтерия», позволяющие решить подобные проблемы. Даная программа позволяет раскрыть основы компьютерного учета: от принципа двойной записи и сбалансированности – к их реализации в бухгалтерской программе, от организации простейших форм синтетического учета – к учету аналитическому, от одновременного аналитического учета – к многоуровневому и многомерному, от одновалютного – к мультивалютному.

Программные продукты системы «1С:Предприятие» хорошо масштабируются и способны «расти» вместе с организацией, в которой они работают. «1С:Бухгалтерия» позволяет автоматизировать подготовку любых первичных документов: ввод, распределение по журналам, поиск любого документа по различным критериям: номеру, дате, сумме, контрагенту.

Исходной информацией в «1С:Бухгалтерии» являются операции, которые отражают реальную хозяйственную деятельность, произошедшую на предприятии, и может содержать бухгалтерские проводки.

Операции могут формироваться автоматически на основе вводимых документов. Такой способ позволяет одновременно формировать большое количество проводок, например, при начислении амортизации основных средств.

Для удобного ввода операций вручную «1С:Бухгалтерия» использует типовые операции – сценарии формирования бухгалтерских проводок для оформления типовых актов хозяйственной деятельности.

«1С:Бухгалтерия» включает набор стандартных отчетов, позволяющих бухгалтеру получить информацию за произвольный период, в различных разрезах и с необходимой степенью детализации.

По данным синтетического учета можно создать оборотно-сальдовую ведомость, шахматную ведомость, журнал-ордер и ведомость по счету, главную книгу, анализ счета – за период и по датам, карточку счета.

По данным аналитического учета – оборотно-сальдовую ведомость по счету в разрезе объектов аналитического учета, анализ счета в разрезе объектов аналитики, анализ объекта аналитики по счетам, карточку операций по объекту аналитики.

Завершающим этапом работы студентов над заданием является составление бухгалтерского баланса, который представляет собой определенную систему показателей, характеризующих итоги работы за определенный истекший период (месяц, квартал, год). Он является важнейшим источником информации для контроля и принятия управленческих решений руководством предприятия. На основании баланса производят контроль и анализ показателей финансово-хозяйственной деятельности.

Автоматизация ведения бухгалтерского учета на предприятиях позволяет высвободить рабочее время специалистам, необходимое для проведения анализа финансово-хозяйственной деятельности, поиска наиболее простых и эффективных форм хозяйствования, что дает возможность кропотливую и монотонную работу бухгалтера сделать цивилизованной, интересной и творческой.

АКТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ПРЕПОДАВАНИЮ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ

Соколова Наталья Александровна

Мартысевич Ольга Васильевна

Белорусский государственный экономический университет

Актуальность проблем развития и повышения качества бизнес-образования в Беларуси обусловлена следующими причинами:

- более половины белорусских управленцев и предпринимателей изначально имеют техническое образование;
- образовательные программы подготовки специалистов ригидны и быстро утрачивают актуальность, они не соответствуют современным экономическим процессам;
- учебный процесс строго регламентирован и бюрократизирован;
- вовлеченность специалистов-практиков реального сектора экономики в учебный процесс очень низка;
- слабо развиты дистанционные формы получения экономического и бизнес-образования.

На современном этапе развития экономики, одной из главных задач бизнес-образования может считаться не столько подготовка профессиональных менеджеров, выполняющих функции управления в условиях рыночной экономики, сколько обеспечение их достаточной функциональной независимости в процессе обработки непрерывных информационных потоков с использованием современных информационных технологий.

Коллектив кафедры Информационных технологий БГЭУ выступает инициатором внедрения инновационных образовательных методик и технологий, не ограниченных пространственно-временными рамками и ориентированных на самостоятельную работу студента, при изучении курса «Компьютерные информационные технологии» («КИТ») на всех факультетах университета.

Основной особенностью курса, оказывающей значительное влияние на процесс получения знаний, является то, что содержание курса постоянно корректируется и изменяется, а сами информационные технологии (ИТ) рассматриваются в курсе «КИТ» и как предмет, и как средство обучения, позволяют анализировать и моделировать производственные ситуации, предвидеть поведение того или иного экономического объекта в постоянно изменяющихся условиях. В связи с этим резко сокращается время жизни учебно-методических материалов, а учебно-методические комплексы (УМК) намного сложнее традиционного учебно-методического обеспече-

ния, что требует больших трудозатрат и времени на их подготовку. Оптимальным решением проблемы – как в ограниченный промежуток времени передать обучаемому увеличивающийся объем знаний и умений – является самостоятельная работа студентов. Именно поэтому, согласно учебному плану, большая часть нагрузки приходится на лабораторные и самостоятельные работы студентов.

Самостоятельная работа студентов является одним из важнейших элементов обучения. Это связано с тем, что преподаватель является координатором познавательной деятельности обучаемых, а эффективность познания нового материала зависит от собственных усилий студентов.

Правильная организация самостоятельной работы имеет большое значение в подготовке будущего специалиста и выступает средством, обеспечивающим для студентов:

- прочное приобретение знаний, умений и навыков;
- вовлечение студентов в процесс синтеза субъективно нового знания;
- овладение способами и приемами самообразования;
- развитие потребности в самостоятельном пополнении знаний.

Наиболее актуальным направлением в достижении этих целей является сетевой курс. Сетевой курс (СК) – это комплекс дидактического, информационного, коммуникационного, технического, программного и учебно-методического обеспечения в рамках одной дисциплины, доступный при определенных условиях обучаемому и обеспечивающий обучение с различной степенью «погружения» в сеть.

Вузу СК дает возможность изменить роль преподавателя с носителя информации на руководителя учебной деятельности, улучшить качество образования, решать задачи, не доступные из-за трудоёмкости при традиционных формах обучения (например, задания исследовательского типа).

Для студентов СК предоставляет большую гибкость в прохождении контрольных точек обучения, доступность и открытость результатов учебной деятельности, доступ к учебным материалам в удобное время и с выбранной интенсивностью, формирование индивидуальной траектории обучения.

Кафедра Информационных технологий одна из первых внедрила управляемую самостоятельную работу студентов (УСРС) в практику учебного процесса СК с целью разгрузить преподавателей и студентов от рутинных, нетворческих форм и видов деятельности, а также вовлечь в процесс высшего образования большее количество студентов при имеющемся аудиторном фонде и сокращении часов аудиторных занятий.

Управляемая самостоятельная работа предполагает уровень формирования умений и навыков выполнения заданий, которые требуют проявления творческого и исследовательского потенциалов студента и предусматривают более высокий уровень его активности.

Для организации УСРС коллектив кафедры разработал соответствующее учебно-методическое обеспечение УСРС (учебная, методическая и справочная литература, электронные учебно-методические комплексы (ЭУМК)), обеспечил внедрение, контроль и оценку результативности УСРС. В учебные программы по изучаемым СК введен раздел «УСРС», в который включены: темы, список и формы обязательных заданий для самостоятельной работы, сроки их выполнения; формы контроля; вопросы для самоконтроля, проверочные тесты, контрольные задания, примеры оформления отчета и т. п. Предусмотрено наличие всех методических материалов по УСРС в ЭУМК, размещенных в электронной библиотеке и на сервере БГЭУ, а так же их своевременное обновление.

В зависимости от целей обучения, характера дисциплины, объема отводимых часов, применяются репродуктивные, продуктивные и исследовательско-творческие виды УСРС. Результаты УСРС могут быть представлены в форме индивидуального или группового отчета. В качестве контроля УСРС используются индивидуальные беседы с преподавателем; выполнение тестовых заданий; промежуточные зачеты; проведение групповых письменных работ и другие виды контроля, учитывающие специфику изучаемой темы.

Для проведения педагогического мониторинга качества обучения в рамках СК по дисциплине «Компьютерные информационные технологии» («КИТ»), авторами была разработана IDEF0 модель анализа учебной деятельности на занятии по дисциплине «КИТ», что позволило решить ряд следующих задач:

- снижение непроизводительных затрат живого труда преподавателя во время проведения занятия;
- эффективное использование отведенного на занятие времени;
- правильное планирование хода всех элементов занятия;
- анализ индивидуального влияния и вклада каждого процесса в достижение цели и результатов занятия.

Педагогический мониторинг призван, в первую очередь, обеспечить полноценную информационную основу для управления качеством обучения, а значит, дальнейшая работа в этом направлении требует построения модели информационного взаимодействия между основными участниками СК по дисциплине «КИТ». Полный и всесторонний анализ процесса обучения невозможен без описания информационных потоков и документооборота, процедур сбора, хранения и передачи информации.

Информационные потоки в данной модели – это перемещение информации от одного субъекта образовательного пространства к другому при сетевом взаимодействии в процессе обучения на СК, они призваны обеспечивать организацию взаимодействия внутри сетевого образовательного пространства. Цель моделирования информационных потоков заключается в оптимизации организации сетевого взаимодействия между основными участниками процесса обучения, выявления точек дублирования, избытка и недостатка информации, причин ее сбоев и задержек.

Выбор методологии DFD для построения информационной модели обусловлен ее ориентированностью на проектирование информационных систем, возможностью определить состав и связи компонентов ИС, увидеть ее в коммуникации с внешней средой, обеспечить логическую целостность и полноту описания, максимально снизить субъективность при анализе процесса обучения.

Создание модели обеспечило возможность:

- упорядочить информационное взаимодействие в рамках СК и УСПС;
- повысить прозрачность системы выставления оценок по теме СК и УСПС;
- производить оценку и контроль достигнутого уровня качества обучения;
- прогнозировать образовательные процессы и разрабатывать корректирующие мероприятия в рамках СК и УСПС.

Практический результат проделанной работы состоит в улучшении качества обучения дисциплине «КИТ», что выразилось в значительном повышении успеваемости студентов, о чем свидетельствуют результаты экзаменов, а так же в активизации самостоятельной и научной работы, в увеличении числа студентов, принявших участие в различных семинарах и научных конференциях.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Соколова, Н. А.** Организация информационных потоков сетевого взаимодействия при подготовке специалистов экономического профиля / Н. А.Соколова, О. В. Мартысевич // Математика, статистика и информационные технологии в экономике, управлении и образовании : сб. тр. III Междунар. научно-практ. конф., 4 июня 2014 года, г. Тверь / ред. кол.: А. А. Васильев (отв. ред.) [и др.]. – Тверь, 2014. – С. 240–245.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ БИЗНЕС-УПРАВЛЕНИЯ В РАМКАХ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА

Солдатова Ольга Николаевна

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

Решение задач дальнейшего социально-экономического развития Республики Беларусь, равно как и любого государства, опосредуется не только с повышением результативности функционирования реального сектора экономики и социальной сферы, но и с существенным наращиваем качества управления на различных уровнях. Особая роль отводится модернизации системы государственного управления, формированию новой генерации высококвалифицированных государственных служащих (в том числе управленческих кадров), способных не только к воспроизводству экономических укладов, но и к их инновационному развитию.

Несмотря на масштабность действующего кадрового корпуса государственных органов и иных государственных организаций, рассматривать проблему подготовки управленческих кадров, способных в эффективному функционированию в условиях государственно-частного партнерства, возможно только при условии согласованной позиции со структурами бизнес-образования и бизнес-сообщества.

Бизнес-образование в республике постепенно завоевывает статус отдельной области подготовки специалистов, хотя в настоящее время нормативно реализуется в рамках 26 направления образования, возглавляемого профильным учебно-методическим объединением по образованию в области управления. Это вполне обосновано, так как исходными теоретико-методологическими основаниями для формирования общепрофессиональной подготовки специалистов, как в области государственного управления, так и в области бизнес-управления являются теории менеджмента, безусловно «преломляемые» к объектам осуществления профессиональной деятельности. Тем не менее объем «сопряженного» между специальностями содержания подготовки не позволяет в явном виде сформулировать весомые основания для выделения бизнес-образования в самостоятельное направление образования. Особый интерес на современном этапе к проблематике бизнес-образования тем не менее не сопровождается реальными активными шагами в этой области. Объективно на уровне высшего образования первой ступени существует одна специальность, обеспечивающая в явном виде подготовку специалистов в интересующей сфере (1-26 02 01 «Бизнес-адми-

нистрирование»). К тому же встает вопрос о целесообразности при подготовке кадров, компетентных в области государственно-частного партнерства, противопоставлять подготовку руководящих кадров для сферы государственного управления и для сферы бизнеса. Это, по сути, противоречит тенденции на сближение государства и бизнеса. Наиболее продуктивным механизмом решения задачи обеспечения подготовки кадров соответствующей компетентности могла бы стать организационно-структурная модернизация системы их подготовки, но при условии системного осмысления опыта подготовки управленческих кадров.

Ведущим учреждением высшего образования в системе высшего образования и ведущим учреждением образования в системе дополнительного образования взрослых, призванным обеспечивать образование руководящих кадров и лиц, включенных в резерв руководящих кадров, государственных служащих и иных лиц в Республике Беларусь нормативно определена Академия управления при Президенте Республики Беларусь (далее – Академия управления).

На уровнях первой и второй ступеней высшего образования задачи по подготовке управленческих кадров в области государственного управления и бизнес-управления в стране решает 21 учреждение высшего образования разных форм собственности под эгидой профильного учебно-методического объединения по образованию в области управления. Их деятельность органично дополняют 45 учреждений образования (в том числе дополнительного образования взрослых), включая региональные и отраслевые институты повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов, а также центры повышения квалификации руководящих работников и специалистов, как государственных, так и частных.

Вместе с тем в полной мере отождествлять ее с системой подготовки государственных служащих не представляется возможным по ряду оснований. На первичные должности специалистов в государственные органы при условии прохождения законодательно установленного конкурса на занятие вакантных государственных должностей и сдачи квалификационного экзамена для лиц, впервые поступающих на государственную службу, допускаются граждане, имеющие необходимый уровень образования по профилю деятельности. Исключение из общей практики в данном контексте составляют специалисты, получившие высшее образование на первой ступени по специальностям 1-26 01 01 «Государственное управление», 1-26 01 02 «Государственное управление и право», 1-26 01 03 «Государственное управление и экономика», а также 1-24 01 02 «Правоведение» (специализация 1-24 01 02 01 «Организация и деятельность государственных органов»), так как в ходе освоения этих образовательных программ формируются необходимые профессиональные компетенции и

мотивация для деятельности в государственных органах (при этом следует отметить, что присваиваемые данным выпускникам квалификации – соответственно «экономист-менеджер», «юрист», «экономист-менеджер» «юрист» не отражают специфику полученного образования в сфере государственного управления). Специалисты, получившие такую подготовку в учреждениях высшего образования республики, реально в государственных органах на первичных должностях составляют подавляющее меньшинство по целому ряду причин.

Тем не менее последние несколько лет отмечается устойчивая тенденция в стремлении молодых людей одновременно с первым высшим образованием различных профилей получить параллельное второе высшее образование по указанным выше специальностям, что может отчасти свидетельствовать о росте популярности государственной службы в Республике Беларусь и о создании предпосылок для того, чтобы на первичные должности государственных служащих поступали специалисты, изначально имеющие соответствующую подготовку.

Говоря о подготовке профессиональных государственных служащих на первой ступени высшего образования, нельзя не отметить, что с 2013 г. Администрацией Президента Республики Беларусь принято решение об изменении структуры контингента обучающихся по специальностям, связанным с государственным управлением (в первую очередь, на базе Академии управления). Данное решение касается поэтапного сокращения численности студентов, получающих подготовку на базе среднего образования, и соответствующего увеличения подготовки действующих кадров в сфере государственного управления на базе высшего образования. Практическая реализация данного решения на уровне республики, безусловно, повлечет системные преобразования в существующей модели подготовки государственных служащих и потребует совершенствования законодательной базы национальной системы непрерывного образования.

Особое место в общей системе подготовки государственных служащих занимает специальность первой ступени высшего образования 1-26 05 01 «Государственное строительство» с присвоением квалификации «руководитель в сфере государственного управления», обучение по которой осуществляется в Академии управления на базе высшего образования только в рамках государственного заказа на подготовку лиц, состоящих в кадровых реестрах государственных должностей.

Решая задачи, поставленные Главой государства по повышению качества подготовки управленческих кадров в частности и государственных служащих в целом, Академия управления второй год осуществляет углубленную подготовку специалистов на второй ступени высшего образования с присвоением степени «магистр управления» и «магистр государственного управления» (в том числе в рамках государственного заказа). Однако

преимущественные права этих специалистов требуют урегулирования на уровне трудового законодательства.

Решение рассмотренных проблем в полном объеме позволит завершить формирование целостной модели обучения государственных служащих в Республике Беларусь.

Переподготовка и повышение квалификации государственных служащих носит системный характер, регулируется законодательством Республики Беларусь и осуществляется в установленные сроки и в установленном порядке. В соответствии со статьей 16 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 «О государственной службе» кадровая служба государственного органа «обеспечивает прохождение государственной службы в соответствии с профессией, специальностью и квалификацией государственного служащего... организует повышение квалификации и переподготовку государственных служащих».

Переподготовка и повышение квалификации государственных служащих осуществляется преимущественно в рамках государственного заказа. В частности в Академии управления образовательные услуги на уровне переподготовки представлены 16 специальностями с присвоением квалификаций «специалист в области государственного управления», «специалист в области управления», «идеолог», «специалист по идеологической работе и управлению человеческим ресурсами», «менеджер-экономист», «специалист в области международных отношений» и др. Государственный заказ по повышению квалификации руководящих кадров и специалистов на уровне высшего образования обеспечивается ежегодно по 44–52 направлениям. Однако следует учитывать, что удельный вес образовательных программ для государственных служащих Академии управления на национальном рынке подобных образовательных услуг в зависимости от вида программ колеблется от 1,7 до 10,9%. Следует отметить, что подготовка руководящих кадров и специалистов к деятельности в условиях государственно-частного партнерства как самостоятельное направление дополнительного образования в настоящее время не выделяется, хотя отдельная тематика, затрагивающая данную сферу деятельности, включается в содержание образовательных программ.

Региональные и отраслевые институты переподготовки и повышения квалификации, а также центры повышения квалификации руководящих работников и специалистов достаточно эффективно реализуют функции по повышению уровня профессиональной подготовки государственных служащих, в том числе на уровне среднего специального образования. Не сопоставляя качество их образовательной деятельности, следует отметить их преимущество в части приближения образовательной услуги к потребителю.

Еще одним структурным компонентом модели обучения государственных служащих в Республике Беларусь являются курсы повышения квалификации кадров местных исполнительных и распорядительных органов при исполнительных комитетах и советах депутатов (как правило, областных). Подобные курсы обеспечивают повышение квалификации различных категорий государственных служащих (за исключением управленческих кадров) на региональном уровне.

Вместе с тем, анализ реализуемых образовательных программ свидетельствует о наличии только одной, ориентированной на целевую подготовку кадров в области государственно-частного партнерства. Речь идет об образовательной программе подготовки магистров управления на второй ступени высшего образования по специальности 1-26 81 07 «Управление инвестиционными проектами в государственно-частном партнерстве», которая реализуется с 2012 г. в Академии управления.

Отдельно необходимо отметить, что на протяжении последних двух-трех лет существенные изменения внесены в содержание подготовки и переподготовки государственных служащих. При непосредственном участии представителей заказчиков на основе компетентностного подхода переработаны образовательные стандарты специальностей подготовки специалистов на первой ступени высшего образования, разработаны стандарты магистерских программ, а также по всем специальностям переподготовки, актуализированы все программы повышения квалификации. Усилена практическая составляющая образовательного процесса, в том числе за счет развития форм взаимодействия с заказчиком на подготовку кадров, открытия инновационных площадок на базе государственных органов и организаций и др. Особое внимание уделяется ресурсному обеспечению образовательного процесса: повышаются требования к уровню подготовки и результативности деятельности профессорско-преподавательского состава, поддержанию в надлежащем состоянии и развитию учебной и материально-технической базы учреждений образования. Технологии организации образовательного процесса в настоящее время направлены на обеспечение управляемости образовательных систем и гарантированное достижение максимально возможного в конкретных условиях образовательного результата. Все эти меры в совокупности направлены на формирование и развитие профессионализма и интеллектуального потенциала кадров, являющихся стратегическим ресурсом государства, важнейшим фактором устойчивого развития его экономики.

Аналогичные мероприятия в рамках перехода на четырехлетний срок образования на первой ступени высшего образования, стандартизации образовательных программ переподготовки руководящих кадров и специа-

листов, имеющих высшее образование, реализованы учреждениями образования, обеспечивающими подготовку кадров в области бизнес-управления.

Однако все проведенные мероприятия в области управленческого образования как в сфере государственного управления, так и в сфере бизнес-управления осуществлены с минимальным учетом задач по их сближению по ряду причин. Во-первых, в такой постановке задача на государственном уровне не формулировалась ни перед профильным учебно-методическим объединением, ни перед учреждениями образования, реализующими образовательные программы по соответствующим специальностям. Это обусловило то, что при разработке образовательных стандартов, типовых учебных планов (компетенцией учебно-методического объединения), а также в учебных планах учреждений высшего образования при разработке перечня учебных дисциплин компонента учреждения образования не предусмотрено освоение содержания обучения, которое позволило бы углубить подготовку специалистов по государственному управлению в области бизнес-образования, а специалистов в области бизнес-управления, соответственно, в вопросах государственного управления, а также обеих категорий обучающихся в области правового регулирования государственно-частного партнерства, а также зарубежного и отечественного опыта реализации взаимодействия государства и бизнеса. Во-вторых, данный подход к интеграции содержания подготовки специалистов с высшим образованием поставил бы под вопрос возможность дальнейшего выделения ряда специальностей, входящих в настоящее время в 26 направление образования в качестве самостоятельных. В-третьих, любое «сужение» профессиональной подготовки специалистов на первой ступени высшего образования и присваиваемой квалификации отразится на социальной защищенности этих специалистов, ограничив их мобильность при выборе объектов профессиональной деятельности. В-четвертых, необходимо четко обозначить категории работников, чьи трудовые функции предполагают наличие необходимой компетентности в области государственно-частного партнерства (их число не охватывает все категории руководящих кадров и специалистов). А это, в свою очередь, должно найти отражение в ряде нормативных документов в области трудового законодательства Республики Беларусь.

Именно реальный сектор экономики (в лице нанимателей – государственных органов (организаций), субъектов хозяйствования, независимо от форм собственности) должен выступить заказчиком на специалистов, обладающих необходимым уровнем знаний и компетенций в области государственно-частного партнерства, с обозначением их должностей и условий оплаты труда. Сегодня же национальная система высшего образования в большей степени готова обеспечить подготовку требуемых

специалистов, нежели реальный рынок труда создать необходимые условия для профессиональной деятельности таких специалистов.

Сложившаяся национальная система непрерывного управленческого образования, позволяет в достаточно короткие сроки выйти на эффективные модели организации подготовки специалистов в области государственного управления и бизнес-образования. При этом следует рассматривать возможность и целесообразность интеграции с рядом специальностей экономического образования.

Принимая в качестве достаточного базового уровня подготовки специалистов с высшим образованием на первой ступени высшего образования в области управления (государственного управления и бизнес-управления) и экономики по имеющимся в настоящее время специальностям, вполне обоснованно можно говорить о возможности их интегрирования (наращивания недостающей углубленной профильной подготовки) на второй ступени высшего образования, обращаясь к ресурсу образовательных программ по реализуемым специальностям (1-26 81 07 «Управление инвестиционными проектами в государственно-частном партнерстве», 1-26 81 01 «Бизнес-администрирование»), или же открывая новые специальности магистерской подготовки, исходя из результатов маркетинговых исследований потребностей реального сектора экономики.

В качестве второй организационной модели подготовки специалистов в области государственно-частного партнерства, безусловно, должна рассматриваться целевая переподготовка руководящих кадров и специалистов, имеющих высшее образование, по соответствующей специальности в рамках дополнительного образования взрослых.

Оба варианта призваны обеспечить локальную потребность конкретных заказчиков на подготовку специалистов требуемой квалификации. При этом следует учитывать возможность перепроизводства в короткие сроки специалистов в данной области. Совершенно очевидно, что говорить о широкомасштабной подготовке таких специалистов, скорее всего, не имеет смысла.

По всей вероятности, необходимо вести речь о подготовке в данной области топ-менеджеров, содержание образования которых должно предусматривать глубокое изучение в режиме реального времени передового зарубежного опыта в области сотрудничества государства и бизнеса. Обеспечить это возможно только при условии интеграции отечественных образовательных стандартов и процесса реализации образовательных программ в мировое образовательное пространство. Такой подход к подготовке специалистов является с экономической точки зрения весьма затратным и увеличивает риски, связанные с высокой мобильностью трудовых ресурсов. Это в очередной раз подтверждает, что проблема подготовки высококвал-

лифицированных специалистов в области бизнес-образования не ограничена сферой образования непосредственно, а носит в масштабах государства системный характер.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ АНТИКРИЗИСНЫХ УПРАВЛЯЮЩИХ

Стаганович Анастасия Леонидовна

Белорусский государственный университет

Профессия антикризисный управляющий является достаточно молодой в нашей стране. Появление антикризисных управляющих обусловлено принятием в 1991 г. Закона Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности и банкротстве», когда стала происходить ломка старых методов хозяйствования. Целый ряд хозяйствующих субъектов оказался не в состоянии эффективно функционировать в быстро меняющихся условиях (разрыв старых хозяйственных связей, недостаток знаний, рынков сбыта, денежных средств и др.), что повлекло за собой рост неплатежей за поставленную продукцию, выполненные работы, оказанные услуги.

Однако формирование профессии антикризисный управляющий, а также становление антикризисного управления как вида предпринимательской деятельности связано с принятием в 2000 г. нового Закона «Об экономической несостоятельности (банкротстве)». Именно со вступлением данного закона в силу начинается деятельность по специальной подготовке антикризисных управляющих. В настоящее время в Республике Беларусь осуществляют свою деятельность 184 антикризисных управляющих.

Количество дел об экономической несостоятельности (банкротстве) из года в год постепенно возрастает. В 2000 г. в хозяйственные суды Республики Беларусь поступило 240 исковых заявлений о банкротстве, а в конце 2014 г. уже насчитывается 1858 организаций находящихся в процедуре экономической несостоятельности (банкротстве).

Особенности подготовки профессиональных антикризисных управляющих определяются тем, что они должны взять на себя ответственность за положение дел на предприятии в самый острый период его развития, когда остаются лишь два выхода – санация или банкротство.

Несмотря на то что антикризисного управляющего по объему и характеру выполняемых задач относят к топ-менеджменту, в работе антикризисного управляющего есть ряд специфических условий, которые вызваны

ситуацией кризиса. К таким условиям, существенно отличающим работу антикризисного управляющего от регулярного менеджера можно отнести [1]:

- Отсутствие полного объема информации об объекте управления (а точнее ее большая нехватка);
- Малое количество времени для принятия решения;
- Стрессогенность и неустойчивость в режиме работы;
- Отсутствие сторонников среди коллектива кризисного предприятия;
- Наличие неизбежных конфликтов в работе;
- Многопрофильность задач;
- Нестандартность ситуации;
- Необходимость получения положительного результата изменений в короткий промежуток времени.

Как показывает практика, недостаточный опыт и непрофессионализм приводит к тому, что управляющие в своей работе часто допускают нарушения требований законодательства об экономической несостоятельности (банкротстве). Наиболее распространенными нарушениями являются:

- не проведение инвентаризации имущества должника либо проведение ненадлежащим образом;
- не включение в план санации или план ликвидации заключения о финансовом состоянии и платежеспособности должника;
- реализация имущества должника без согласования его отчуждения с государственным органом, в подчинении (составе) которого находится должник;
- реализация недвижимого имущества без проведения обязательной независимой оценки;
- организация аукциона по продаже имущества должника в конкурсном производстве до проведения первого общего собрания кредиторов;
- непринятие мер, направленных на возврат имущества должника, и связанное с этим не обеспечение его сохранности;
- включение требований кредиторов в реестр требований кредиторов без наличия надлежаще оформленных документов.

Данная специфика антикризисного управления, а также проблемы связанные с его реализацией требует усилить внимание к отбору и обучению антикризисных управляющих.

Однако в данной сфере существует ряд проблем.

В нашей стране право на осуществление подготовки антикризисных управляющих в производстве по делу об экономической несостоятельности (банкротстве) имеют всего семь учреждений образования, что по мнению автора, учитывая количество дел о банкротстве, не является достаточным.

Кроме того, подготовка осуществляется в форме проведения курсов, продолжительность которых не превышает трех-четырёх месяцев.

Необходимо усилить требования к отбору претендентов, в частности допускать к управлению кризисной организацией лиц имеющих не менее пяти лет практического опыта руководством предприятия.

Также необходимо рассмотреть возможность подготовки антикризисных управляющих на базе второго высшего образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Беляцкая, Т. Н.** Антикризисное управление в новой экономике / Т. Н. Беляцкая, П. А. Достанко, В. А. Емельянов. – Минск : Интегралполиграф, 2007. – 472 с.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ В КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ СТРУКТУРЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Трусь Юрий Алексеевич

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Высокий интерес к изучению особенностей работы с взрослыми обучаемыми, начало которому во второй половине прошлого века было положено андрагогическим манифестом М. Ноулза, в настоящее время привел к тому, что психолого-педагогической наукой накоплено немало материала, относящегося к компетентностной области преподавателя системы дополнительного образования взрослых. В частности, подробно исследованными можно считать:

- техническую компетентность – умение трансформировать цель, стоящую перед преподавателем, в конкретные задачи, реализуемые им на своих занятиях; грамотно выстраивать логику и подбирать логистические компоненты учебного курса, направленные на достижение поставленной цели;
- межличностную коммуникативную компетентность – развитые коммуникативные навыки, чувствительность к групповым динамическим процессам и явлениям, умение их интерпретировать и управлять ими, высокий уровень осознания собственных личностных характеристик, ценностей и установок; понимание мотивов поведения других людей;
- контекстуальную компетентность – владение социальным контекстом, в котором существует профессия преподавателя системы дополнительного образования взрослых. Преподаватель-профессионал, взаимодей-

ствующий с взрослыми обучаемыми, должен понимать, кого и где он обучает, не в меньшей степени, чем владеть самой предметной областью;

- адаптивную компетентность – способность реализовывать проактивный подход к своему собственному развитию – не дожидаться средовых изменений, на которые необходимо найти своевременный ответ, а предугадывать, прогнозировать их возможное наступление, а в некоторых случаях – самому выступать их инициатором;

- концептуальную компетентность – способность владеть общепринятыми основами знания, на которых базируется андрагогическая практика;

- интегративную компетентность, которая предполагает умение давать информированные профессиональные оценки (в том числе относительно собственной работы) – мыслить в логике профессии, принимать обоснованные решения, решать возникающие проблемы и расставлять приоритеты так, как это принято в профессии преподавателя системы дополнительного образования взрослых.

При этом вопрос формирования у преподавателя, работающего с взрослой аудиторией, управленческой компетентности, приобретающий в настоящее время все большую актуальность, остается в психолого-педагогической науке недостаточно исследованным и разработанным. В структуре компетентности преподавателя системы дополнительного образования взрослых управленческая составляющая должна выступать одним из главных компонентов. Это определяется рядом факторов: особенностями аудитории, с которой он находится во взаимодействии, содержательным наполнением учебной дисциплины, используемыми им на занятиях методическими средствами.

Социальный запрос на высокий уровень управленческой компетентности преподавателя системы дополнительного образования взрослых выражается в предъявляемых требованиях к его личности, способности к обеспечению оптимальных моделей профессиональной педагогической деятельности, эффективному использованию и развитию внутреннего потенциала, гибкости, адаптируемости к динамично изменяющимся условиям, в том числе в стрессогенных ситуациях, способности находить нестандартные решения психолого-педагогических задач. Не отрицая значимости «субъект – субъектного» формата взаимодействия преподавателя, конкретного обучаемого и группы в целом, роль первого из обозначенных субъектов андрагогического процесса в наступлении изменений на личностном, групповом и организационном уровнях, нам видится ключевой, определяющей.

В педагогической практике управленческая функция выражается в грамотной организации преподавателем себя, организации обучаемых, а также организации процесса обучения. Исследуемый феномен – управлен-

ческая функция педагогической деятельности – будет реализовываться целенаправленно, системно и эффективно при условии сформированности у преподавателя управленческой компетентности. Актуальность проблемы формирования управленческой компетентности преподавателя системы дополнительного образования взрослых определяется рядом сложившихся в настоящее время противоречий:

- между потребностями современного общества в педагогических кадрах, осуществляющих обучение взрослых, а также владеющих актуальными технологиями управления, и недостаточным уровнем сформированности у них самих управленческой компетентности;

- между потребностями педагогической практики в преподавателях системы дополнительного образования взрослых, обладающих управленческой компетентностью, и недостаточной степенью разработанности проблемы формирования управленческой компетентности в научной литературе;

- между объективной потребностью общества в развитии системы дополнительного образования взрослых как особого социокультурного пространства и отсутствием моделей процесса формирования управленческой компетентности преподавателя, нарушением связи между сферой образования и рынком труда, неразвитостью социального партнерства в сфере дополнительного образования взрослых;

- между большими возможностями системы дополнительного образования взрослых в подготовке компетентных руководителей и специалистов в сфере экономики, бизнеса и управления, и слабым использованием ее потенциальных возможностей для формирования управленческой компетентности у самих преподавателей;

- между требованиями педагогической практики дополнительного образования взрослых в научно-методическом обеспечении процесса формирования управленческой компетентности и недостаточной теоретической разработанностью содержания, форм, методов ее формирования в педагогической науке.

Обозначенная область является одной из немногих, где практика опережает теорию. Одним из наиболее адекватных подходов к определению ее содержательного наполнения нам представляется функциональный, который опирается на анализ ключевых управленческих функций и особенностей деятельности руководителя. Эта функциональная система характеризуется следующими особенностями:

- наличием большого количества функций, их исключительным многообразием;

- невозможностью четко определить их набор, очертить границы системы функций;

- различной степенью обобщенности функций;

- комплиментарностью, взаимосвязанностью и взаимопроникновением функций;
- иерархическим строением;
- различием по их предмету и направленности. Организационное образование представляет собой сложную социотехническую систему, и воздействие руководителя направлено, как на технические компоненты, так и на людей;
- зависимостью от должностного положения, занимаемого руководителем, содержательным наполнением его «трудового поста».

КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ КАЧЕСТВЕННЫМ СОСТАВОМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Трусь Александр Алексеевич

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Бабосов Евгений Михайлович

Институт социологии Национальной академии наук Беларуси

В настоящее время разнообразные программы подготовки и переподготовки управленческих кадров получают все большую популярность, как на уровне высших учебных заведений, так и в рамках конкретного предприятия.

Существуют различные подходы к определению качества диплома. Например, в рамках программы подготовки магистров в сфере управления технологическими процессами в исследовании Дюкского университета (декабрь 2005 г.), названном «Общий очерк аутсорсинга проектирования: место Соединенных Штатов на едином с Китаем и Индией игровом поле», указывается, что индийские и китайские статистические показатели часто включают в себя окончивших учебные заведения с облегченными двух- или трехлетними программами обучения, тогда как американские статистические показатели, как правило, учитывают только качественные четырехлетние программы обучения с получением диплома бакалавра.

Не будем давать оценку качеству управленческих дипломов, выдаваемых белорусскими вузами. Отметим лишь, что многие собственники отечественных предприятий, стоящие перед выбором, куда направить на обучение своих руководителей, отдают предпочтение либо созданию и реализации внутренней программы корпоративного управленческого обучения, либо учебному заведению в странах ближнего зарубежья или в

Европе. Подтверждением этому является мнение Президента Беларуси, который при представлении 30 декабря 2014 г. нового Главы своей Администрации отметил, что до сих пор Академии управления не удалось стать настоящей кузницей руководящих кадров.

Выход из сложившейся ситуации видится нам в кардинальном изменении подходов к подготовке управленческих кадров. Согласимся с мнением ректора Белорусского государственного педагогического университета им. М. Танка А.И. Жука, который считает, что образование является важнейшей сферой социальной жизни. Именно образование формирует интеллект, культуру, духовность нашего общества, определяет его нынешнее состояние и задает контуры будущего. Время диктует новые требования к образованию. Особую актуальность приобретает проблема качества образования и управление процессом его обеспечения. Качество образования – интегральная характеристика образовательной системы, отражающая ее соответствие личным ожиданиям субъектов образования, социальным запросам и государственно-нормативным требованиям. Качество образования как многомерное понятие рассматривается в трех аспектах: качество условий, качество процесса и качество результатов, а управление качеством образования должно обеспечить каждый из названных аспектов.

Рассматривая предпосылки и условия повышения качества управленческого образования, важно, прежде всего, обратить внимание:

- на уровень профессионализма кадров, обеспечивающих качество образования, уровень их мотивации и качество повседневной работы, интеллектуальное лидерство и инновационную активность;
- на управленческую компетентность администрации и самих преподавателей в решении стратегических задач и текущих проблем.

Работа по повышению качества отечественного управленческого образования предполагает поиск ответов на ряд непростых вопросов, центральным из них является вопрос качественных характеристик преподавательского состава. В настоящее время применительно к системе подготовки управленческих кадров как никогда актуальной является ленинская идея о том, что ценность любого образования определяется, прежде всего, составом преподавателей, которые реализуют этот непростой процесс. До В.И. Ленина эту же мысль, несколько в иной форме, высказал классик педагогической науки А. Дистервег: «Самым важным предметом в школе, самым поучительным предметом, самым живым примером для ученика является сам учитель». Важность и значимость мысли, сформулированной им более двухсот лет назад, подкреплена сегодня не только рядом выводов, положений, теорий и систем анализа, которые касаются функций, ролевых позиций, профессиональных качеств преподавательского состава и их места в системе подготовки управленческих кадров, но и отзывами самих

слушателей, а также успехами выпускников в управленческой и деловой практике.

Авторитетный американский специалист в области менеджмента и подготовки руководителей М. Голдсмит отмечает, что еще в школьные годы заметил, что одни из его учителей обладали призванием к этой профессии, а другие просто зарабатывали на жизнь – и первые учили лучше. Они действовали согласно внутреннему побуждению, а не по велению внешних обстоятельств (таких, как необходимость зарабатывать).

Вопрос подбора, непрерывной подготовки, стимулирования и – главное, удержания – преподавателей системы обучения и развития управленческих кадров не является уникальным и острым только для нашей страны.

Доктор Тиду Мейни, став проректором Лондонского Имперского колледжа по вопросам корпоративных и внешних отношений, прежде всего, занялся отбором лучших преподавателей, считая, что процесс отбора столь же важен, как процедуры и системы в выполнении командной и организационной работы. Но еще более важным, по его мнению, является вопрос их удержания: мало привлечь хороших людей брендом. Нельзя не согласиться с точкой зрения Т. Мейни на то, чтобы учебному заведению стать лучшим и удерживать лидерство среди других университетов, а также поднять свой уровень еще выше, вся организация должна быть привлекательной: в вузе должно витать чувство общности, он должен стать местом, где люди тепло относятся друг к другу, где есть деньги в банке для выплаты зарплаты; где инфраструктура позволяет получать качественные знания, и где преподаватели добиваются Нобелевских премий.

Ведущие западные университеты в погоне за повышением качества своих дипломов включились в жесткую конкурентную борьбу за лучшие преподавательские кадры. В настоящее время на многие программы MBA в высших учебных заведениях Китая приглашают авторитетных лекторов со всего мира. В Китае, где проживает свыше 1,35 млрд человек, а университеты начинают уверенно пробиваться в верхние строчки мировых рейтингов, борьба за преподавательские таланты, где бы они не жили, идет довольно жесткая.

Пойти по китайскому пути (то есть приглашать лучших преподавателей «со стороны») у отечественных вузов нет возможности в виду ограниченности материальных стимулов. Поэтому отечественным кузницам управленческих кадров имеет смысл обратиться к опыту американских бизнес-школ, которые, для того, чтобы приблизить друг к другу преподавание, науку и практику, предпочитают брать в преподаватели людей, поработавших на руководящих должностях в фирмах и госведомствах и в то же время имеющих степень доктора философии, опытных в обучении и

научных исследованиях. Профессора, прошедшие такого рода «ротацию» – это особая, очень ценная для школ бизнеса категория преподавателей.

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК ПРИЕМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Труханович Татьяна Леонидовна

Белорусский государственный университет

Для успешной работы специалисту кроме знаний, умений и навыков необходимо сформировать личностные качества способствующие достижению успеха в профессии, среди которых внимание к деталям, ответственность, умение работать в команде и др. Одним из эффективных педагогических приемов это сделать является деловая игра. Деловые игры характеризуются «двунаправленностью», с одной стороны, они позволяют поучаствовать в процессе решения профессиональных задач, но одновременно в нестандартной форме происходит обучение и воспитание участников. Как и любая технология обучения, деловые игры имеют свои недостатки, главный из которых большие затраты учебного времени. Поэтому не стоит их превращать в главную форму обучения, но практиковать такие занятия необходимо. Деловые игры можно использовать как на этапе для приобретения знаний, умений и навыков, так и для обобщения и систематизации материала, а также контроля.

Начать хотелось бы с обучающе-контролирующей игры *«Викторина»*. Предлагается проводить ее в форме соревнования *двух команд*. В игре присутствует *совет экспертов*, задача которого – давать подсказки командам. В него входят по два представителя от каждой команды. Решение о том, засчитать ли ответ на вопрос принимает *жюри*. В его состав делегируются по два представителя от каждой команды, а также преподаватель, роль которого руководить работой жюри и вести протокол. У команд есть *группы болельщиков*, к которым они могут также обращаться за подсказками. Ведет игру *модератор* из числа преподавателей дисциплины. Путем формулировки вопросов можно обратить внимание на ряд фактов, которые необходимо знать, а проведение практического занятия в форме игры способствует запоминанию фактов. Данная игра может способствовать развитию логического мышления. Это будет происходить в том случае, если использовать вопросы с выбором ответа, а варианты ответов будут сформулированы таким образом, что правильный из них можно найти путем логических рассуждений. Также она повышают

познавательный интерес. Получив частичные сведения из вопросов и ответов, обучающиеся пытаются узнать больше информации, например, в сети Интернет или в учебнике. Было замечено, что данную игру можно использовать в воспитательных целях. Путем подбора вопросов, ситуаций можно воспитывать чувство патриотизма, формировать здоровый образ жизни. Например, использовать названия, факты, личности имеющие отношение к Республике Беларусь, ситуации, связанные с положительными моментами истории страны, спортивными, культурными достижениями.

Далее хотелось бы привести пример развивающе-контролирующей игры «Пресс-конференция». Из группы выделяется два-три студента, которые исполняют роль *экспертов* по заданной предметной области, остальные студенты – это *журналисты*. Игра состоит из двух этапов. На *первом этапе* журналистам предлагается задать вопросы экспертам, чтобы получить информацию по интересующим их вопросам из предметной области. На *втором этапе* всем участникам, в том числе и экспертам, предлагается написать резюме, в котором в определенном количестве предложений выразить главное по заданной тематике. По мере готовности резюме преподаватель проверяет предварительный вариант. Он может попросить студента уточнить формулировки, либо задать вопросы по аспектам, которые студент не включил в резюме. В ходе игры происходит усвоение материала, так как для того чтобы задать вопрос или написать резюме материал нужно переработать, осмыслить, обобщить. Также развиваются навыки общения (сформулировать вопрос, ответить на вопрос), изложения своих мыслей в письменном виде.

Рассмотрим ряд игр, моделирующих производственный процесс и способствующих формированию необходимых профессионально-деловых качеств.

Специалисту важно понимать, что ситуация в компании постоянно меняется в связи с чем проект нужно периодически модифицировать, принимать в него новых людей. Поэтому важно приобрести навыки разобраться в ситуации, а также аккуратно вести необходимую документацию. Для моделирования данной ситуации можно провести деловую игру по следующему сценарию. На *первом этапе* студент работает на определенной должности и выполняет порученное задание. Далее наступает событие – увольнение сотрудника и прием на данную должность другого специалиста. Студенты меняются рабочими местами. *Второй этап* – это изучение того что существует на данный момент и как это работает. И на *третьем этапе* руководитель выдает новое задание, которое студент должен выполнить используя наработки предыдущего сотрудника.

Другой вариант данной игры, предполагает, что необходимость внесения изменений может быть вызвано не увольнением сотрудника, а

изменением среды, например изменениями в законодательстве. Для данного случая игру можно построить по следующему сценарию. На *первом этапе* разрабатывается и сдается одна форма статистической отчетности. На *втором этапе* в форму отчетности вносятся изменения и необходимо модернизировать программное обеспечение для реализации обновленной формы статистики.

Не стоит забывать про навыки составления требований либо инструкций. Перечень должен быть полным, логичным, однозначным, понятным. Предлагается такой сценарий деловой игры. Группа делится на *две команды*. На *первом этапе* каждая команда составляет свой список требований (5–7 позиций). На *втором этапе* команды меняются разработками, анализируют поступивший к ним список и вносят предложения по дополнению или исключению позиций, после чего возвращают бланки. На *третьем этапе* каждая команда формирует окончательный список и защищает его перед аудиторией.

Как показывает практика, у будущего специалиста необходимо выработать навыки выполнять задания строго в соответствии с требованиями, а также осуществлять приемку-сдачу проекта. Для этого предлагается такая деловая игра. На *первом этапе* команды выступают в роли заказчиков и разрабатывают технические задания на разработку проекта. В техническом задании важно подробно прописать требования, результат, время выполнения. На *втором этапе* происходит реализация проекта. Команды обмениваются по часовой стрелке техническими заданиями. Каждая команда ведет разработку проекта, причем каждый участник выполняет свою роль. На *третьем этапе* каждая команда должна подписать с заказчиком акт приемки-сдачи по разработанному ими проекту.

Очень важно в настоящее время специалисту знать и уметь проводить тендеры, а также участвовать в них. В ходе этой игры необходимо развивать навыки формулировать цели и критерии, разрабатывать тендерные документы в соответствии с критериями, оценивать документы в соответствии с критериями, обосновывать выбор. Также необходимо обратить внимание на деловой этикет. Предлагается проводить данную игру в четыре этапа. Группа делится на *три команды* и *группу экспертов*. На *первом этапе* руководители команд получают от преподавателя постановку задачи. Каждая команда должна составить коммерческое предложение на разработку проекта. Коммерческое предложение должно содержать следующие пункты: описание команды, описание проекта, функциональные возможности, технические требования, срок и график выполнения работ, стоимость разработки проекта, включая налоги, возможность сопровождения проекта. Объем – три листа. Группа экспертов вырабатывает критерии оценки. На *втором этапе* представленные коммерческие предложения анализирует

группа экспертов в соответствии с выработанными критериями. По результатам анализа заполняется таблица результатов, с которой знакомятся команды. На *третьем этапе* команды проводят совещания с целью анализа результатов и внесения изменений в свое коммерческое предложение. На *четвертом этапе*, после совещания представители команд могут провести одну встречу с советом экспертов, чтобы улучшить результаты. По результатам встречи эксперты корректируют таблицу результатов. Тендер выигрывает команда, набравшая наибольшее число баллов.

Специалисту важно понимать, как происходит распределение и перераспределение обязанностей, а также сокращение и расширение производства. Для этого предлагается использовать модификацию игры «*На воздушном шаре*». Группа делится на две части: *команда разработчиков* и *Совет акционеров*. Участники команды разработчиков получают карточки, на которых указано название должности, которую они занимают. Возможен вариант, когда в команде есть две одинаковые должности. *Начало игры*. Генеральный директор, роль которого выполняет преподаватель, сообщает сотрудникам, что предприятие в данный момент испытывает финансовые трудности, поэтому принято решение сократить должность в команде разработчиков. Предложение о том, какую именно должность сократить, вносит Совет акционеров. Обратите внимание, что речь идет о сокращении должности, а не конкретного человека. Должностные обязанности соответствующей должности могут быть либо временно упразднены, либо перераспределены между другими должностями. Генеральный директор может отклонить предложение Совета акционеров, если, по его мнению, при сокращении должности команда не сможет выполнять свои функции в полном объеме. На *первом этапе* игроки команды разработчиков ведут обсуждение, в ходе которого должны доказать, что их должность сокращать нельзя. Члены Совета акционеров наблюдают за дискуссией. На *втором этапе*, по окончании обсуждения совет акционеров принимает решение путем голосования. Порядок проведения голосования: члены совета акционеров пишут название должности, которую, по их мнению, надо сократить. Должность, набравшая большинство голосов рекомендуется генеральному директору на сокращение. Далее генеральный директор принимает решение и сообщает его команде. Можно провести еще 2–3 сокращения. В ходе игры у участников развиваются навыки формулировать свои мысли, аргументировать, доказывать свою точку зрения, участвовать в дискуссии.

Наконец, специалисту важно приобрести навыки ведения переговоров. В данном случае могут использоваться игры, связанные с ведением переговоров за какой-либо ресурс, который в итоге можно совместно использовать. Известна игра «*О царском орехе*». Автором предлагается организовать проведение переговоров по использованию предоставленного бесплат-

но под реализацию социального проекта хостинг-сервера в сети Интернет, в ходе которых команды должны договориться о создании на базе одной физической площадки двух виртуальных и совместно использовать предоставленный сервер.

Как показывает практика, нестандартные формы проведения занятий больше нравятся студентам. У них наблюдается повышение активности, познавательного интереса. Столкнувшись на практике с реальной производственной задачей, студенты начинают понимать необходимость тех или иных производственных процессов, которые на первый взгляд казались бы им лишними. Участие в реальных производственных ситуациях способствуют формированию и развитию необходимых профессионально-деловых качеств.

ВЛИЯНИЕ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ НА МОТИВАЦИЮ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Трушкевич Наталья Леонидовна

Белорусский государственный экономический университет

Каждый преподаватель хочет, чтобы его студенты хорошо и с интересом учились, но, к сожалению, преподавателям приходится иногда констатировать тот факт, что студенты не хотят учиться, хотя потенциал есть, а желания как такового нет. В этих случаях мы встречаемся с тем, что у студента не сформировались потребности в знаниях, нет интереса к учению. Для того чтобы студенты по-настоящему включились в работу, нужно, чтобы задачи, которые ставятся перед ним в ходе учебной деятельности, были не только понятны, но и вызывали интерес, а также имели значимость для него. Интерес – мощный побудитель активной личности, под его влиянием все психические процессы протекают особенно интенсивно и напряженно, а деятельность становится увлекательной и продуктивной. Большую роль в формировании интереса к учению играет создание проблемной ситуации, столкновение студентов с трудностью, которую они не могут разрешить при помощи имеющегося у них запаса знаний; сталкиваясь с трудностью, они убеждаются в необходимости получения новых знаний или применения старых в новой ситуации. Важным приемом активизации познавательной деятельности студентов является формирование у них положительной мотивации обучения.

Учебная мотивация – это сложная, комплексная система, образуемая мотивами, целями, реакциями на неудачу, настойчивостью и установками ученика.

Мотивы, побуждающие к приобретению знаний, могут быть различными. Однако, как показывают исследования, среди всех мотивов обучения самым действенным является интерес к предмету. Интерес к предмету осознается студентами раньше, чем другие мотивы учения, он для них более значим, имеет личностную ценность, потому является действенным, реальным мотивом учения. Под познавательным интересом к предмету понимается избирательная направленность психических процессов человека на объекты и явления окружающего мира, при которой наблюдается стремление личности заниматься именно данной областью.

Главным источником учебной мотивации является ощущение себя активным субъектом учебного процесса, от которого в первую очередь зависит результат. Организуя работу со студентами, нужно помнить, что значительную роль в становлении мотивации учения играет коллективная деятельность. Это объясняется несколькими обстоятельствами. Большое значение имеет включение всех студентов в активную учебную работу, ибо только в процессе деятельности может формироваться положительная учебная мотивация. Использование групповых форм обучения втягивает даже тех студентов, которые не хотят учиться, так как, попав в учебную группу, которая коллективно выполняет определенное задание, студент не может отказаться выполнять свою часть работы, иначе подвергнется моральной критике своих товарищей, а их мнением, уважением он, как правило, дорожит, зачастую даже больше, чем мнением преподавателя. Группа оказывает большое влияние на обучение. Убеждения, приобретенные в группе, выдерживают большее сопротивление влиянию среды и привычкам. Большое значение групповых форм работы связано с тем, что именно группа равных, сверстников, совместно решающих задачу, является средой для развития инициативного поведения в познавательной сфере. Одной из форм групповых занятий являются активные формы обучения.

Активные методы обучения являются одним из направлений учебно-познавательной деятельности. Если на занятиях определенной формы используются активные методы, можно добиться значительной активизации учебно-воспитательного процесса, роста его эффективности. Для получения синергетического эффекта при активном обучении необходимо использовать сочетание его различных форм на практических и семинарских занятиях. Преимущества активных методов обучения заключаются в облегчении восприятия нового материала, в результате вовлеченности обучающихся в образовательный процесс. Этот подход согласуется с экспериментальными данными, которые свидетельствуют, что при лекционной

подаче материала усваивается не более 20–30% информации, при самостоятельной работе с литературой – до 50%, при проговаривании – до 70%, а при личном участии в изучаемой деятельности (например, в деловой игре) – до 90%.

По характеру учебно-познавательной деятельности (чаще всего используют именно эту классификацию) методы активного обучения подразделяют на: имитационные методы, базирующиеся на имитации профессиональной деятельности, и неимитационные. Имитационные, в свою очередь, подразделяют на игровые и неигровые.

Наиболее распространенным неимитационным методом являются дискуссии (с мозговой атакой и без нее), выездное занятие с дискуссией, программированное обучение, курсовая работа, проблемная лекция или практическое занятие.

К имитационным методам относятся: тренинги, деловые и ролевые игры, методы генерирования идей и другие. При этом к неигровым относят анализ конкретных ситуаций. Игровые методы подразделяют на:

- деловые игры,
- дидактические или учебные игры,
- игровые ситуации и
- игровые приемы
- тренинги в активном режиме

При этом к игровым приемам относят средства реализации отдельных, единичных принципов. В первую очередь, различные формы активизации лекционных занятий и других традиционных форм обучения, игровые педагогические приемы, отдельные средства активизации. Например, занятие с использованием метода анализа конкретных ситуаций в виде иллюстрации осуществляемой преподавателем, занятие с запланированными ошибками, проблемные занятия, занятия пресс-конференция, занятие – дискуссию, занятие – беседу – принцип диалогового общения.

Выделяют четыре структурных группы элементов игровой деятельности, которые имеют место при реализации всех форм и методов активного обучения.

1. Проблемное содержание. Имитационная модель – это основной, центральный элемент деловой игры. Если рассматривать весь комплекс методов активного обучения, то в основе других игровых форм, вместо нее, могут использоваться творческие (или проблемные) задачи, ситуационные задачи, проблемные вопросы. Вторым элементом реализации проблемного содержания выступает игровая среда.

2. Организация участников игрового действия. Этот элемент игры отражается в способах формировании команд, определении и распределении ролей.

3. Игровое взаимодействие. Порядок, вид и способы действий участников определяют правила, которые описываются отдельно или в сценарии игры. Условия, в которых осуществляется игровое взаимодействие, называют игровой обстановкой.

4. Методическое обеспечение. Требование формирования дидактической модели игрового действия, реализации принципа двуплановости выполняется при осуществлении всех перечисляемых выше игровых элементов, но только дидактическим целям служат такие игровые элементы как погружение, рефлексия и система оценивания. Они обеспечивают успешность игрового действия и поэтому в наибольшей степени отвечают дидактическим целям игры. Совокупность всех игровых элементов в части их дидактической направленности трактуется как игровая модель.

Познавательльно-побуждающая мотивация появляется при применении активных методов обучения и, возникнув, превращается в фактор активизации учебного процесса и эффективности обучения. Познавательная мотивация побуждает человека развивать свои склонности и возможности, оказывает определяющее влияние на формирование личности и раскрытие ее творческого потенциала.

С появлением познавательльно-побуждающих мотивов происходит перестройка восприятия, памяти, мышления, переориентация интересов, активизация способностей человека, создавая предпосылки успешного выполнения той деятельности, к которой он испытывает интерес. Сочетание познавательного интереса к предмету и профессиональной мотивации оказывает наибольшее влияние на эффективность обучения.

Многочисленные исследования показали тесную связь между уровнем мотивации достижения и успехом в учебе, который и обеспечивают активные формы обучения, вообще в жизнедеятельности. И это не случайно, ибо доказано, что люди, обладающие высоким уровнем мотивации, ищут ситуации достижения, уверены в успешном исходе, ищут информацию для суждения о своих успехах, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, проявляют настойчивость в стремлении к цели, получают удовольствие от решения интересных задач, не теряются в ситуации соревнования, показывают большое упорство при столкновении с препятствиями. Все эти перечисленные выше факторы показывают необходимость определения уровня мотивации достижения среди студентов для наиболее эффективного процесса обучения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агопова, Н. В. Преподаватель высшей школы: педагогические основы дополнительной квалификации : учеб. пособие / Н. В. Агопова, Н. В. Быхтина. – Белгород : БелЮИ МВД России, 2009. – Ч. 2 : Педагогика Высшей школы. – 188 с.

2. **Бахтина И.** Активные методы обучения / И. Бахтина // Сестринское дело. – 2008. – № 4. – С. 20–21.
3. **Вербицкий, А. А.** Активное обучение в высшей школе : контекстный подход / А. А. Вербицкий. – Москва, 1991.
4. **Винограденко, Е. А.** Активные формы и методы обучения как средство профессионального становления [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://vinogradenko66.rusedu.net>. – Дата доступа: 10.01.2015.
5. **Маркова, А. К.** Формирование мотивации учения : кн. для учителя / А. К. Маркова, Т. А. Матис, А. Б. Орлов. – Москва : Просвещение, 1990. – 191 с.

О ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРОВ В СФЕРЕ ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНОГО БИЗНЕСА

Тумель Дарья Викторовна

Белорусский государственный экономический университет

Предлагаемые на белорусском образовательном рынке программы MBA являются достаточно эффективными формами подготовки профессиональных менеджеров общего профиля для рыночной экономики с учетом особенности белорусской экономической модели. К сожалению, недостаточно предлагается программ по подготовке специализированных магистров, например по агробизнесу, инвестиционно-строительному инжинирингу и т. п. Несколько сглаживает проблему подготовка магистров по специальностям «Управление персоналом», «Инновационный менеджмент» и др. специальностям в БГУ, однако отсутствуют программы по подготовке менеджеров высшей квалификации для деятельности в сфере инвестиционно-строительного бизнеса.

Строительство – одна из наиболее крупных индустриальных отраслей в Республике Беларусь, на которую возлагается создание новых, расширение и реконструкция действующих основных производственных и непроизводственных фондов. Строительный комплекс обладает рядом специфических особенностей. В первую очередь это связано с тем, что выпускаемая им продукция играет определяющую роль в развитии всех отраслей народного хозяйства, что обуславливает широкую номенклатуру изделий (зданий и сооружений) с ограниченными возможностями их унификации и массового тиражирования. Другой специфической особенностью строительного комплекса является стационарность предмета труда и мобильность средств производства и орудий труда, что противоположно промышленным предприятиям. Кроме того, существенное влияние на строительные процессы оказывают климатические, сезонные гидрометеорологические, геодезиче-

ские, геологические, почвенно-ботанические, санитарно-гигиенические и другие факторы, которые увеличивают риски при реализации инвестиционных проектов. Вышеперечисленные факторы обуславливают специфику подготовки управленческих кадров для строительной отрасли и необходимо создание специализированной магистратуры, а именно MBA – Инвестиционно-строительный инжиниринг. Безусловно, что обучаемы на этой программе должны иметь соответствующую технико-технологическую подготовку и практический опыт работы в сфере строительства, поскольку включение в учебный план общетехнической, специальной технической, технологической составляющих сделало бы его чрезмерно объёмным и нереальным. В предлагаемую программу MBA следовало бы включить следующие дисциплины:

- общие вопросы инвестиционно-строительного инжиниринга;
- инжиниринг в проектировании, строительстве и эксплуатации объектов;
- информационные технологии при проектировании, закупках и управлении строительством.

Учебные программы действующих MBA следует скорректироваться с учетом специфики строительной отрасли, а также уточнить действующий учебный план.

Экспериментальной площадкой для пилотного проекта по организации подготовки магистров в сфере инвестиционно-строительного бизнеса следовало бы определить ГУО «Институт бизнеса и менеджмента технологий» БГУ.

УЧЕБНАЯ АНАЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Туровец Александр Михайлович

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Сетевое объединение людей и устройств порождает лавинообразный рост цифровых записей, которые объединены обобщающим термином «большие данные» (Big Data). Большие данные образуются в процессе цифрового отслеживания действий агентов различной природы, источниками которых могут быть непрерывно поступающие данные с измерительных устройств, события от радиочастотных идентификаторов, потоки сообщений из социальных сетей, метеорологические данные, данные о бизнес-транзакциях, данные дистанционного зондирования Земли, потоки

данных о местонахождении абонентов сетей сотовой связи, данные с устройств аудио- и видеорегистрации. В качестве определяющих характеристик для больших данных рассматриваются такие характеристики, как скорость (данные быстро образуются и для обработки массивов данных нужны высокие вычислительные скорости), объем (объемы исходных данных огромны), разнообразие (данные поступают из различных источников и связаны с множеством различных агентов). Термин «большие данные» часто употребляется в отношении открытых данных, то есть данные которые находятся в открытом доступе и доступны для прочтения и использования людям и вычислительным машинам.

Аналитика в свою очередь определяется как процесс компьютерного сбора и обработки данных, необходимых для принятия решений. С появлением больших данных и ростом вычислительных возможностей компьютеров аналитика обеспечивает в науке и бизнесе «цифровую нервную систему организаций» позволяющую принимать решения и осуществлять незамедлительные меры, воздействие которых в свою очередь может быть проверено.

Одно из важнейших назначений методов компьютерной аналитики состоит в наглядном представлении результатов извлечения знаний из исходных данных. В последние пять лет сформировалось несколько направлений исследований, связанных со сбором компьютерных данных, извлечением из них знаний и использованием этих знаний для принятия решений в сфере образования. Устойчивый интерес международного образовательного сообщества к компьютерной аналитике подтверждается ростом числа публикаций и участников конференций по теме учебной аналитики (Learning Analytics). В настоящее время учебная аналитика объединяет множество исследований, основанных на использовании цифровых записей о деятельности учащихся в целях образования.

Записи, которые используются для учебной аналитики, могут включать мобильные данные о местоположении студента, специальные журналы программ, в которых хранятся хронологические записи обо все действия пользователя: изменение переменных, нажатие кнопок, изменения создаваемого объекта исследования. Во всех случаях для учебной аналитики важны следующие отличительные характеристики:

исходными данными являются цифровые записи о действиях субъектов образования: время пребывания на страницах, созданные объекты, число и содержание редактирований, эмоциональное состояние и т. д. Эти данные появляются в результате постоянного отслеживания и регистрирования сигналов о действиях студентов и преподавателей, а не извлекаются из анкет или тестов;

методы обработки данных, извлечения и визуализации знаний доступны всем субъектами образовательного процесса и могут использоваться для корректировки их деятельности;

полученные в результате анализа знания помогают студенту и преподавателю лучше понимать события, направленные на достижения результата поставленного в рамках учебной дисциплины.

Достаточно легко представить и оценить преимущества, которые дает компьютерная аналитика для организационной и административной деятельности, но ее значение для учёбы и обучения нуждается в уточнении. Учебная аналитика может помочь студенту улучшить свое обучение за счет тщательного анализа тех следов, которые остаются в цифровой среде. На основании анализа этих следов и целей, которые поставлены, система может рекомендовать обратить большее внимание на изучение или использование тех или иных ресурсов или средств, увеличить взаимодействие с коллегами, которые ставят перед собой схожие образовательные цели.

Учебная аналитика – новое направление исследований, основанное на компьютерном сборе, анализе и представлении данных о студентах и их действиях с целью понимания и оптимизации учебного процесса и той среды, где это этот процесс происходит. Учебная аналитика использует интеллектуальный анализ данных – совокупность методов обнаружения в данных ранее неизвестных, нетривиальных, практически полезных и доступных интерпретации знаний, необходимых для принятия решений субъектами образования. Одно из важнейших назначений методов интеллектуального анализа данных состоит в наглядном представлении результатов вычислений.

Однако, несмотря на огромные потенциальные возможности, которые содержит учебная аналитика, ее методы сегодня практически не используются для анализа учебного процесса, учебной среды или отношений внутри обучающейся организации.

Основная причина недостаточно высокого уровня использования учебной аналитики кроется в том, что большинство показателей, которые могут быть получены из сетевых источников, в настоящий момент лишены смысла целевого использования для повышения эффективности функционирования системы высшего образования.

Главное задачей современного образовательного учреждения сегодня является необходимость обучать умениям XXI в., к которым относятся способности к творчеству, инновациям, критическому мышлению, решению проблем, общению и взаимодействию. Поскольку эти умения достаточно сложно измерять, используя принятые методы оценивания, основанные на конечном продукте: тесты, открытые вопросы или портфолио, то возникают сложности с обучением новым умениям, что в свою очередь создает предпосылки для постепенного вовлечения учебной аналитики в образовательный процесс современно высшего учебного заведения.

ОСНОВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Туровец Александр Михайлович

Боркун Александр Александрович

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Основной причиной использования виртуальной реальности в образовательном процессе является наличие возможности параллельного использования возможностей компьютерной техники и смоделированной специфической окружающей действительности. На каждом уровне (ВВА, МВА) получения высшего образования виртуальная реальность имеет свой потенциал:

- внесение разнообразия в рутинные процессы;
- акцентирование внимания на новых возможностях для открытий;
- мотивационные инструменты воздействия на студента.

За счет использования виртуальной реальности обучаемый получает возможность участия в исследуемом явлении, по средствам непосредственного взаимодействия с виртуальными моделями реального мира.

Основные причины использования описываемой технологии зависят непосредственно от предоставляемых возможностей:

1. Погружение от первого лица с целью получения не символического опыта и переживаний, а специально смоделированное восприятие окружающего мира.

2. Данный опыт не может быть получен за счет других традиционных образовательных технологий.

3. Такой вид обучения достаточно тесно связан с повседневным восприятием окружающего мира, что позволяет получать достаточно высокий уровень эффективности.

4. Модульность предоставляет огромные возможности для разработки специальных приложений для виртуальной реальности.

5. Слияние современных теоретических исследований с технологией виртуальной реальности позволяет работать с объектами различного размера, усваивать информацию из различных источников и визуализировать абстрактные идеи, которые сегодня имеют лишь форму представлений.

Таким образом, использование виртуальной реальности является единственным способом получения не символического представления от первого лица. В результате рассматриваемая технология позволяет преодолеть неудачный опыт студента как участника образовательного процесса, в основе которого лежит разрыв между описательными параметрами модели и ее реальным поведением. Это позволяет сделать вывод, что виртуальная

реальность позволяет исследовать концептуальные явления, которые являются базисом любой дисциплины, тем самым позволяя преодолеть ограничения традиционных подходов в образовательном процессе высшего учебного заведения.

Актуальность использования виртуальной реальности зависит от следующих факторов:

- предоставление новых форм и методов визуализации, базирующихся на представлениях исследователя. Это обеспечивает альтернативные способы освоения учебных материалов. В некоторых случаях виртуальная реальность позволяет более точно продемонстрировать особенности изучаемых процессов, что является практически неосуществимым с помощью других средств (экспертиза объекта в экстремальных условиях; обзорение под разными углами и уровнями удаления; использование недоступных по разным причинам средств);

- виртуальная реальность мотивирует студентов. Она требует постоянного взаимодействия и поощряет активное контролируемое участие. Это позволяет преодолеть фактор пассивности участника образовательного процесса. Некоторые типы виртуальной реальности, например, совместная виртуальная среда с использованием текстового ввода, требуют высокого уровня взаимодействия, тем самым повышая уровень социализации;

- виртуальная реальность позволяет студенту получать информацию об изучаемом событии в любое время, без привязки к текущему расписанию, в любом удобном для себя месте. Это позволяет будущим специалистам с ограниченными физическими возможностями проводить эксперименты или наблюдения не доступные в реальном мире. Так же описываемая технология позволяет преодолевать языковые барьеры, тем самым предоставляя доступ к информационному обмену в различных языковых и культурных реальностях.

Таким образом, можно выделить следующие основные преимущества использования виртуальной реальности в образовательном процессе современного высшего учебного заведения:

- визуализация и материализация, как альтернативные методы для представления материала;

- обучение в контексте невозможного или труднодостижимого опыта в окружающей реальности;

- повышенный уровень мотивации;

- увеличение основных параметров совместной работы;

- адаптивность: предоставление возможностей освоения учебного материала, учитывая характеристики и потребности студента;

- индивидуальный подход к оценке результатов: предоставление огромного количества инструментов для оценки за счет простого мониторинга и записи индивидуальных сеансов в виртуальной среде.

Исходя из приведенных причин и представленных возможностей можно сделать вывод, что технология виртуальной реальности имеет достаточное количество предпосылок для вовлечения в сферу образования и профессиональной подготовки.

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ И ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ

Харитонович Сергей Алексеевич

Белорусский национальный технический университет

Актуальность проблемы конкурентоспособности промышленных предприятий Республики Беларусь возросла в связи с ростом цен на энергоносители и ухудшением ситуации во внешней торговле Беларуси.

Отечественные экономисты, изучающие проблему конкурентоспособности страны и промышленности, пришли к выводу, что конкурентоспособность промышленности увеличивалась в 1998–2009 гг., а за 2010–2013 гг. ее динамика нестабильна, если оценивать ее через рост производительности. Критерии оценки конкурентоспособности, в особенности изменения на внешних рынках, говорят о ее снижении.

Термин «конкурентоспособность» широко используется в экономике в отношении как товара или предприятия, так и отрасли или даже государства. Если рассматривать конкурентоспособность в рамках отрасли промышленности, то можно заключить, что одним из ключевых факторов является уровень используемых инноваций при организации производственного процесса.

Исследования конкурентоспособности носят разовый характер и проводятся разными организациями (Всемирный банк, Национальный банк Республики Беларусь, Государственное научное учреждение «Научно-исследовательский экономический институт Министерства экономики Республики Беларусь») по различным методикам.

В Республике Беларусь регулярные обследования экономической активности в промышленности проводятся Научно-исследовательским экономическим институтом Министерства экономики Республики Беларусь с 1994 г.

Результаты проведенного в 2013 г. опроса показали, что продукция белорусской промышленности представлена на всех без исключения рынках: внутреннем, российском и других стран СНГ, развитых и развивающихся (Китай, Ближний Восток, Азия, Африка, Латинская и Южная Америка) рынках. Однако степень присутствия предприятий республики на данных рынках и их значимость для отечественных предприятий различна.

На то, что внутренний рынок является для них основным, указали 73% опрошенных руководителей предприятий Беларуси. Они реализуют на нем более половины своей продукции. Свыше 20% белорусских предприятий оценивают национальный рынок как значимый (доля сбыта менее 50%).

В перспективе промышленность Беларуси ориентируется как на максимально возможное удовлетворение платежеспособного спроса на внутреннем рынке, так и на достижение наибольших результатов на внешних рынках. Предусматривается обеспечить население страны высококачественными товарами в широком ассортименте, по доступным ценам, восстановить доверие покупателей к товарам отечественного производства.

Промышленность Республики Беларусь имеет высокую экспортоориентированность. Ставится задача уменьшить зависимость от импортных поставок сырья и материалов за счет увеличения производства продукции промышленности, создания ее новых видов и комплектующих.

В этой связи:

1) намечено внедрение технологии производства на основе научных и инновационных разработок;

2) обновление технической базы производства в промышленности предусматривается вести на основе новых технологий и технологических решений главным образом за счет собственных средств предприятий.

Промышленность Республики Беларусь имеет высокий потенциал развития.

В современном мире потенциал промышленности обуславливается используемыми инновациями.

Существуют три основные составляющие для успешного шествия инноваций: инвенции – наличие идей, разработок, инвестиции – материальные средства для их воплощения в жизнь и интеграция науки, образования и производства.

В Беларуси имеется значительный инженерный потенциал на крупных предприятиях, большие возможности в области научных исследований и разработок, а также квалифицированная рабочая сила, имеется неплохая база для осуществления инновационной политики. Однако воплощение научных знаний в новые коммерческие продукты и процессы, а также в соответствующие экономические результаты испытывает определенные затруднения. Это связано с тем, что в основном научная деятельность сконцентрирована в исследовательских организациях и оторвана от реальных запросов производственного сектора экономики. Такая ситуация не способствует инновационному развитию на уровне предприятий. К сожалению, проблема успешной интеграции науки, образования и промышленности не до конца решена в большинстве стран. В Беларуси в этом объемном движении ключевую роль могли бы сыграть новые высокотех-

нологические фирмы, основной компетенцией которых является перевод результатов научных исследований и разработок в сферу бизнеса и увеличение тем самым производительности компании, ее экономического роста. Для появления таких фирм и интеграции их в экономику в Беларуси есть все задатки.

В 2012 г. экспертами Европейской экономической комиссии ООН была начата работа по обзору инновационного развития Республики Беларусь. Менеджер проекта Хосе Паласин отметил, что существует широкое понимание и признание важности инноваций для будущего роста и конкурентоспособности республики со стороны властей. Одним из главных направлений преобразования производственного потенциала страны признано внедрение новых технологий, необходимых для ускорения экономического роста, укрепления безопасности и конкурентоспособности экономики. Проблема взаимосвязи конкурентоспособности промышленности и инноваций вызывает постоянный интерес у современных ученых и экономистов. Именно поэтому данная проблема систематически изучается, анализируются современные черты вопроса, выявляются новые факторы влияния на показатели конкурентоспособности и инноваций.

Таким образом, конкурентоспособность промышленности Республики Беларусь прямо зависит от используемых инноваций.

При этом основными факторами, оказывающими наибольшее влияние, являются:

- 1) используемые в промышленности оборудование и материалы;
- 2) научно-технический уровень продукции;
- 3) уровень квалификации персонала отрасли;
- 4) уровень финансирования реализации инноваций.

ОЖИДАНИЯ ОТ УЧАСТИЯ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА В КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЫ

Хижняк Лариса Михайловна

Харьковский национальный университет им. В.Н. Каразина

Коммерциализация высшей школы Украины – процесс противоречивый и фактически происходящий спонтанно и бессистемно, ведь роль и место его основных участников четко не определена и выступает предметом дискуссий. В ходе последних актуализируется два аспекта проблемы. Первый относится к самому процессу коммерциализации, с которым в Украине

чаще всего связывают решение проблемы снижения негативных последствий недостаточного государственного финансирования высшей школы, что значительно тормозит ее модернизацию. Второй аспект относится к построению нового типа отношений между институтом высшего образования и рыночной инфраструктурой, что предполагает включение в процесс коммерциализации высшей школы в бизнес-сообщество, потенциально заинтересованного в поддержании и воспроизводстве с помощью высшей школы кадрового потенциала бизнес-структур и возможности использования в бизнесе интеллектуального ресурса в различных его формах. Если на первоначальном этапе развития предпринимательства высшая школа в большей мере критиковалась за несоответствие качества подготовки специалистов рыночным условиям, то сегодня становится очевидным тот факт, что без взаимодействия между высшей школой и бизнес-сообществом, в том числе через процесс коммерциализации, дальнейшее развитие как высшей школы, так и бизнеса, соответствующего требованиям инновационной экономики, заходит в тупик.

Рассмотрим проблемы взаимодействия высшей школы и бизнес-сообщества Украины на примере данных, полученных нами в ходе общенационального социологического исследования «Экспертная оценка модернизации высшего образования Украины», проведенного социологами Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина с участием автора (полевой этап исследования прошел с 10 ноября по 10 декабря 2014 г.; опрошено 540 преподавателей-экспертов, представляющих все регионы Украины; критерии отбора экспертов: основная работа эксперта – должность в вузах Украины III–IV уровней аккредитации; включенность эксперта в научно-педагогическую и научно-исследовательскую деятельность в вузах; стаж работы эксперта в вузах – один год и более). Идея коммерциализации высшего образования наиболее представлена в широко обсуждаемой модели «предпринимательского университета» (Б. Кларк). Относительно целесообразности такой модели для украинских вузов нет единства мнения экспертов. Около 44% из них либо не информированы об этой модели, либо затруднились оценить целесообразность ее применения. Эту модель поддержали 36% экспертов-представителей частных вузов и 27% – государственных, из них 13% считают, что она повсеместно может быть распространена и 29% отметили, что она подходит лишь для отдельных вузов. Представители частных вузов в большей степени готовы к трансформации собственного вуза в университет предпринимательского типа. Мнения экспертов относительно расширения сферы платного образования, коммерциализации образовательных услуг в государственных вузах, разделились: 37% экспертов в целом негативно относятся к таким изменениям, 38% – воспринимают их положительно и каждый четвертый эксперт не смог определить свою позицию по этому вопросу.

Коммерциализация – важнейшая характеристика модели университета предпринимательского типа. Процесс коммерциализации высшего образования в Украине эксперты связывают прежде всего с увеличением числа отечественных студентов контрактной формы обучения (так считает каждый второй опрошенный). При этом следствием коммерциализации стало уменьшение государственного финансирования высшей школы (43% ответов) и повышение стоимости обучения (40%). Незначительное число экспертов указали на то, что коммерциализация способствует влиянию бизнеса и работодателей на программы учебных дисциплин (8%). Рассчитывают в перспективе на прибыль от сотрудничества с отечественными коммерческими структурами 26% экспертов из частных вузов и только 15% – из государственных.

Более половины экспертов (55%) проблему финансирования высшей школы назвали главной среди факторов, которые стоят на пути модернизации высшего образования в современной Украине. Среди источников финансирования вузов, по оценкам экспертов, доминируют доходы от обучения отечественных студентов по контракту (это объясняется широко распространенной практикой контрактной формы обучения как в частных, так и в государственных вузах) и финансирование из государственного бюджета; часть своего бюджета вузы получают от платы за обучение иностранных студентов. В то же время на доходы от сотрудничества с отечественными коммерческими структурами (в том числе доходы от аренды и т. п.) указали лишь 11% опрошенных, почти столько же назвали доходы от предоставления платных образовательных услуг (отработки пропусков занятий, консультации и т. п.). Бизнес-сообщество в Украине, как отметили эксперты, в той или иной степени поддерживает вузы также через благотворительные взносы от физических и юридических лиц (так считает 9% экспертов).

Несмотря на общие принципы работы в государственных и частных вузов и одинаковые вызовы, стоящие перед высшими учебными заведениями независимо от формы их собственности, эксперты из государственных и частных вузов по-разному оценивают проявления коммерциализации в их деятельности. Ожидания от участия бизнес-сообщества в коммерциализации высшей школы выше в частных образовательных учреждениях, по сравнению с государственными: если частные вузы в большей степени ориентированы на сотрудничество с отечественными бизнес-структурами, коммерческими организациями, то государственные более перспективным считают международное сотрудничество. Существуют определенные различия в восприятии процесса коммерциализации со стороны молодых преподавателей и их более старших коллег. Эксперты со стажем работы в высшей школе до трех лет в отношении коммерциализации высшей школы настроены более оптимистично и либеральнее, чем их старшие коллеги.

По данным экспертного опроса, наиболее позитивно в вузах Украины оцениваются такие изменения, как: создание возможностей для академической мобильности преподавателей, привлечение практиков к учебному процессу, новации в организации и проведении научной деятельности в вузе, создание возможностей для академической мобильности студентов, переход на двухуровневое образование (бакалавр-магистр) и др. Однако среди инноваций, призванных вывести высшее образование на качественно новый уровень, эксперты не отмечают активизацию участия бизнес-сообщества в модернизации высшей школы в соответствии с требованиями рыночной экономики и «экономики знаний». Теоретически обоснованный тезис о необходимости диалога и реального участия бизнеса в развитии высшего образования в настоящее время не находит практического воплощения.

Данные проведенного нами исследования позволяют заключить, что высшая школа Украины еще не выработала эффективных механизмов взаимодействия с бизнес-средой, что может тормозить развитие бизнес-образования. Недостаточный уровень осведомленности академического сообщества относительно влияния коммерциализации на развитие высшего образования и участие в этом процессе бизнес-сообщества, а также установка значительной части академического сообщества (в частности, преподавателей) на бесплатность высшего образования для студентов становится социокультурным барьером модернизации высшего образования, в том числе бизнес-образования. Недостаточная активность самого бизнеса-сообщества в диалоге с вузами также влияет на то, что большинство экспертов-преподавателей по-прежнему склоняется к идее прямого финансирования высшей школы Украины из государственного бюджета и в условиях социально-экономического кризиса в обществе не связывает расцвет образования с участием в этом процессе бизнес-сообщества.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ И ПРЕПОДАВАНИЮ ПРОГРАММИРОВАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Холодова Елена Петровна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Специальность «Управление информационными ресурсами» является одной из немногих в области бизнес-образования, типовой учебный план которой содержит больше дисциплин, направленных на формирование у студентов знаний о современных информационных технологиях, чем неко-

торые другие специальности экономического профиля. Одной из таких ИТ-дисциплин, определяющих способы и методы обработки информации в целях решения экономических задач и автоматизации экономической деятельности специалистов предприятий, является «Алгоритмизация и программирование». Данная дисциплина предназначена для изучения студентами основ алгоритмизации, методов подготовки и записи алгоритмов, современных языков программирования высокого уровня, получения навыков и умений работы с инструментальными средами разработки. Основная задача данной дисциплины – формирование у студентов, получающих профессиональную квалификацию «менеджер-экономист информационных систем», навыков применения информационных технологий и ресурсов при формулировании, формализации и решении задач в сфере управления и экономики.

Как показал опыт преподавания данного курса в Институте бизнеса и менеджмента технологий БГУ, практически у всех студентов, обучающихся по вышеназванной специальности, отсутствует базовая подготовка в области программирования, что зачастую вызывает некоторые трудности на начальном этапе освоения данной дисциплины, а развить мотивацию изучения любого курса может лишь полное понимание и усвоение пройденного материала. Это обуславливает необходимость постоянного совершенствования методов и организационных форм обучения, разработки методического обеспечения дисциплины.

Вся дисциплина в рамках учебной программы разделена на четыре семестра. Поэтому соответственно все темы информационно-методической части учебной программы были разбиты на следующие модули: структурное программирование на языке C++, объектно-ориентированное программирование (на примере языка C++), язык программирования C#, разработка приложений для Windows. Самым сложным и ответственным является первый модуль, так как он должен сформировать базовый фундамент знаний об алгоритмизации, дать представление о возможностях языка C++, его принципах и концепциях, способах его применения.

Трудность в изучении любого языка программирования, безусловно, заключается в том, что ни один его элемент не существует изолированно от других. Компоненты языка работают вместе, можно сказать, в дружном «коллективе». Такая тесная взаимосвязь усложняет рассмотрение одного аспекта языка программирования без изучения других. Зачастую обсуждение одного средства предусматривает предварительное знакомство с другим. Поэтому актуальной задачей является необходимость обеспечить четкую и последовательную организацию изучаемого материала, позволяющую легко и быстро освоить язык программирования.

В литературных источниках по программированию, рассчитанных на пользователей с различным уровнем подготовки, имеется достаточно разнообразная структура изложения материала. Согласно исследованиям, при изучении концепции структурного программирования, данный модуль лучше усваивается студентами, если теоретические сведения, в рамках отведенных часов, излагать в следующей последовательности тем:

- понятия алгоритмов и программ;
- интегрированные среды разработки;
- базовые сведения о языке C++ (алфавит языка, комментарии, идентификаторы, ключевые слова, переменные, типы данных, константы);
- вычисления в C++ (операции и выражения C++);
- управляющие инструкции (условные операторы и операторы организации циклов);
- указатели (понятие указателей, операторы, используемые с указателями, динамическая память, использование указателей для работы с динамической памятью);
- массивы (понятие массивов и их инициализация, массивы и указатели, массивы символов, массивы строк, массивы и динамическая память);
- структуры, объединения и перечисления;
- функции (объявление, определение и вызов функции, способы передачи аргументов в функцию, передача функциям массивов и др.);
- функции и составные типы данных (функции и структуры, указатели на функции и т. д.).

Каждая тема при этом разбивается на небольшие по объему разделы, каждый из которых обязательно дополняется большим количеством наглядных примеров программ с подробными комментариями их программного кода и результатами выполнения, позволяющих получить практические навыки программирования. Необходимо подчеркнуть тот факт, что все разработанные автором примеры, не только иллюстрируют важные алгоритмы и технологии программирования, но и демонстрируют их применение при решении разноплановых практических задач, характерных для экономической отрасли. При вышеперечисленной структуре изложения каждая тема строиться на знании предыдущей, и в то же время не требует какого-то предварительного изучения последующей.

Именно такой подход к преподаванию курса лег в основу учебно-методического пособия «Язык программирования C++. Структурное программирование», разработанного автором и изданного для студентов специальности «Управление информационными ресурсами» Института бизнеса и менеджмента технологий БГУ.

Изучение концепции объектно-ориентированного программирования было также основано на модульной структуре: основные понятия и принципы объектно-ориентированного программирования, классы, работа с объектами. Так же, как и при изучении первого модуля, следует уделить больше внимания разработке примеров, которые представляют собой не отдельные фрагменты программного кода, а полные решения задач из различных сфер экономики с демонстрацией результатов их выполнения.

Необходимо также отметить, что при изучении концепций структурного и объектно-ориентированного программирования, не обязательно использование среды для промышленной разработки программного обеспечения, такой как например Visual Studio. Достаточным будет применение простых средств разработки, таких как бесплатный компилятор MinGV или свободная кроссплатформенная среда разработки Code::Blocks.

Использование автором изложенной методики обучения показало, что студенты быстрее осваивают технологии программирования и видят возможности их практического использования для решения различных задач в сфере управления и экономики.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ В БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ

Хохлова Наталья Михайловна

Белорусский национальный технический университет

Развитие общества в значительной степени определяется наличием или отсутствием высококвалифицированных кадров, способных решать любые социально-экономические задачи. Именно поэтому в современном мире наука и образование являются приоритетными сферами деятельности.

Приобретение новых знаний, информации, умений и навыков, их постоянное обновление и развитие, становится главной задачей при подготовке специалистов. Обучение из года в год по одним и тем же конспектам приносит подготовке специалистов скорее вред, чем пользу. Процесс информирования вовсе не гарантирует развитие собственных мыслей. Требовать в конце образовательного процесса представить собственное мнение бессмысленно, «свое» не может появиться, если оно специально не культивировалось, а ценность знания просто ради знания – весьма сомнительна [5]. В настоящее время существует большой поток информации, который усвоить очень сложно, поэтому главной целью при обучении становится необходимость научить самостоятельно мыслить, добывать новые знания.

Функция преподавателя трансформируется в роль посредника между слушателем и предметом усвоения. Последовательность обучения должна проходить следующим образом: восприятие знания, его оценка, синтез и анализ – применение знания, его понимание и, наконец, само знание.

С учетом обозначенного сегодня существенно возрастает роль образовательных технологий и моделей, обеспечивающих единство обучения и развития личности на основе ориентирования слушателя на самостоятельное решение проблем путем развития инициативы и собственных способностей. Бизнес-образование коренным образом отличается от всех других видов обучения. Образовательный процесс в других сферах направлен на передачу знаний и навыков, полученных в прошлом. Бизнес-образование – это умение делать будущее. Именно поэтому при обучении в этой области следует уделять внимание развитию творческих и исследовательских навыков, пониманию новых идей и концепций, умению самостоятельно решать проблемы [1]. Процесс усвоения материала можно понимать как движение по следующей цепочке: действие – понимание – знание – действие. В данной цепочке отражается путь движения сознания в процесс образования взрослого, возможно работающего человека, добывающего знания из собственной деятельности в виде опыта, который подкрепляется теорией и возвращается в практику.

В процессе обучения необходимо обращать внимание на методы, при которых слушатели идентифицируют себя с учебным материалом, включаются в изучаемую ситуацию, побуждаются к активным действиям, переживают состояние успеха и соответственно мотивируют свое поведение. Всем этим требованиям в наибольшей степени отвечают интерактивные методы обучения. Учебный процесс, опирающийся на использование интерактивных методов обучения, организуется с учетом включенности в процесс познания всех участников группы без исключения. Совместная деятельность означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Организуется индивидуальная, парная и групповая работа, используется проектная работа, ролевые игры, осуществляется работа с документами и различными источниками информации. Интерактивные методы основаны на принципах взаимодействия, активности обучаемых, опоре на групповой опыт, обязательной обратной связи. Создается среда образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможностью взаимной оценки и контроля [4].

В настоящее время все более активно применяются следующие методы обучения: кейс-методы; деловые игры; презентации, портфолио; тренинги; мозговой штурм; круглый стол; дискуссии и дебаты; мастер-классы и

другие. Первоначально все они появились в практической сфере, а сейчас используются в исследовательской работе, в процессе проектных разработок, при коллективной выработке решений и прогнозировании реальных производственных ситуаций. В каждом из них существует ответственная зависимость участников друг от друга. Интеграция в процесс обучения инновационных приемов благотворно сказывается на содержании учебного процесса, придает ему новый потенциал интереса и творчества. Все из существующих инновационных приемов позволяют за короткий срок добиться целей, на достижение которых при традиционном обучении уходят без особенной эффективности многие часы и огромные усилия преподавателя.

Таким образом, качество обучения проявляется не только в количестве времени, отданном преподавателем, не только в подробном изложении сути предмета, а в способности и умении привести обучаемого к постижению нового, к состоянию, когда обучаемые начинают понимать и применять самостоятельный, творческий подход к решению поставленных задач. Только в этом случае происходит интеграция слушателя в процесс обучения и объединяются профессиональный и личностный аспекты формирования специалиста. При организации образовательного процесса всегда следует помнить, что успех обучающихся – это успех самого преподавателя.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Беспалько, В. П.** Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – Москва : Педагогика, 2009.
2. **Вербицкий, А. А.** Активное обучение в высшей школе / А. А. Вербицкий. Москва, 2011.
3. **Гуружапов, В. А.** Психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса / В. А. Гуружапов // Справочник педагога-психолога. Школа. – 2011. – № 10. – С. 58–63.
4. **Мухина С.А.** Нетрадиционные педагогические технологии в обучении / С. А. Мухина, А. А. Соловьева. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2010. – 384 с.
5. **Формирование** системного мышления в обучении : учеб. пособие для вузов / под ред. З. А. Решетовой. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 344 с.

КЛАСТЕРНЫЙ ПОДХОД КАК ИННОВАЦИЯ В ОБРАЗОВАНИИ

Храбан Галина Семеновна

Белорусский национальный технический университет

Снитко Людмила Тарасовна

Белгородский университет кооперации, экономики и права

Характерной особенностью нынешнего этапа развития национальной системы образования является то, что учреждениям высшего образования приходится конкурировать не только между собой, но и с сильными международными корпорациями и университетами.

В плане конкуренции можно отметить существенную роль интеграционных процессов на территории единого экономического пространства Беларуси, России, Казахстана и Армении. Открытость границ, свобода перемещения грузов, финансового капитала, трудовых ресурсов и т. п. коснулись не только политической и экономической, но и социальной сферы, включая образование. На территории этого объединения образовывается единый рынок труда. Сложившаяся ситуация вынуждает искать пути повышения качества подготовки специалистов для этого рынка и повышения конкурентоспособности самих образовательных учреждений. Первостепенными направлениями в данном отношении являются собственные резервы учреждений высшего образования и объединение их усилий для решения общих задач.

Объединение усилий университетов – весьма перспективное направление. До настоящего времени оно носило зачастую необязательный характер и сводилось в основном к обмену опытом между преподавателями и учеными в разных сферах вузовской деятельности, участием преподавателей и студенческих коллективов в научных форумах, совместной публикационной деятельности. Нынешняя ситуация на рынке труда вообще и в сфере образования в частности, требует активизации реорганизационной деятельности в сфере высшего образования. В качестве приоритетного направления такой активности рассматривается реальное объединение усилий вузов.

Основными преимуществами вузовского объединения является концентрация кадрового потенциала, финансовых и иных ресурсов, мобилизация научно-исследовательской работы, оптимизация системы непрерывного образования, кластерный и инновационный подход к созданию научно-производственных центров, развитие прорывных научных направлений и т. п.

Для Республики Беларусь вопрос улучшения качества подготовки специалистов и повышения их конкурентоспособности является весьма актуальным в силу ряда объективных причин. Одним из вариантов решения обозначенной проблемы является оптимизация числа учреждений высшего

образования. Разрабатываемая в настоящее время концепция оптимизации структуры высшей школы предусматривает сокращение в ближайшие 5 лет числа вузов Республики Беларусь с 54 до 20 [1]. Вопрос реструктуризации системы высшей школы в Беларуси пока является дискуссионным, однако очевидно, что оптимизация численности вузов не коснется напрямую крупных региональных университетов, а скорее наоборот: они станут соответствующими объединяющими центрами в подготовке специалистов для определенных отраслей экономики страны с четкой интеграционной политикой в международное образовательное пространство.

Отечественной образовательной системе предстоит пройти весьма ответственный переходный период и в связи с интеграцией в единое европейское образовательное пространство, предусматривающей возможность вхождения белорусской высшей школы в Болонский процесс. Представляется, что формирование образования нового вида может быть наиболее эффективным на базе кластерного подхода. В настоящее время кластеризация стала активно проявлять себя в инновационно-промышленной сфере.

В переводе с английского термин «кластер» буквально означает пучок, гроздь, куст, общий двор и окружающие его дворовые постройки, а с позиции современности и системного подхода под кластером подразумевается совокупность субъектов хозяйственной деятельности взаимосвязанных различных отраслей, объединенных в единую организационную структуру. Элементы такой системы находятся во взаимосвязи и взаимозависимости, совместно функционируют с определенной целью, при этом конкурентоспособность любой организации (предприятия, учреждения) во многом определяется конкурентоспособностью экономического окружения, зависящей от общего ресурса и конкуренции внутри кластерного объединения.

В российской практике кластерная проблема активно обсуждается немногим более 10 последних лет. Следует отметить, что для современной России характерно в основном формирование и развитие уже сформированных кластеров, в то время как зарубежный опыт свидетельствует о поддержке уже существующих кластеров [2]. На сегодняшний день в Российской Федерации созданы и успешно функционируют образовательные кластеры в сфере подготовки специалистов для лесной отрасли экономики, министерств инфокоммуникации, транспорта и дорожного хозяйства, сферы медицины и фармацевтики, биотехнологии, педагогики, автомобилестроения и нефтехимии, аэрокосмических технологий, авиа – и судостроения, и др. [3; 4; 5].

В Республике Беларусь кластерный подход в целом в экономике и образовательной сфере, в частности, только начинает внедряться. Появился первый опыт создания индустриального кластера на территории СЭЗ «Минск» в районе Национального аэропорта Минск, кластеров в сферах

фармацевтики и льноиндустрии. Инициатором кластеров выступает, прежде всего, бизнес-сообщество, а государство может лишь гарантировать соответствующие условия для их успешного функционирования. Активная государственная поддержка кластерного подхода позволяет говорить о жизнеспособности кластерных проектов, свидетельством чего стало принятие правительственного постановления, утвердившего Концепцию формирования инновационно-промышленных кластеров, а также подготовлен проект Указа Президента Республики Беларусь «О некоторых мерах формирования и государственной поддержки инновационно-промышленных кластеров» [6].

Суть концепции образовательных кластеров заключается в объединении под эгидой ведущего отраслевого учреждения высшего образования учреждений начального и среднего профессионального образования, профильных школ, базовых предприятий и основных заказчиков и потребителей специалистов. Образовательный кластер обеспечивает возможность практического проникновения студентов в сферу их будущей профессиональной деятельности, позволяет изучить и практически применить передовой опыт, в реальных условиях производить апробацию результатов научных исследований и в режиме реального времени и конкретных условий совершенствовать профессиональную подготовку. В таких условиях появляется возможность быстрого реагирования на запросы рынка труда путем открытия востребованных и перспективных специальностей, изучения актуальных дисциплин, внедрения современных образовательных технологий. Основными преимуществами кластерного подхода в образовании являются качество, современность, доступность, непрерывность, преемственность и как итог – конкурентоспособность образовательной услуги. В направлении технической подготовки специалистов высшей квалификации кластерный подход является одним из инновационных подходов подготовки инженерных кадров и специалистов экономического профиля для сферы промышленности, учитывающей её специфику.

В то же время следует отметить, что кластеризация предусматривает большие инвестиции, а это посильно лишь крупным предприятиям и предприятиям с преобладающей долей государственного капитала и при его поддержке. Однако крупный белорусский бизнес пока не проникся сполна осознанием полезности взаимодействия в рамках кластерных образований. Участие в образовательных кластерах предприятий малого и среднего бизнеса в силу ограниченности своих ресурсов возможно благодаря партнерству и коммуникациям с образовательными учреждениями на этапе открытия востребованных специальностей, обсуждения и подготовки учебных планов и образовательных программ, практической подготовки и распределения молодых специалистов на рабочие места.

Белорусский национальный технический университет, начинавший свою историю с политехнического института и являющийся классическим учреждением высшего образования технического профиля в нашей стране, имеет богатый опыт сотрудничества и партнерства со средними специальными образовательными учреждениями, промышленными предприятиями, ведет активную научно-исследовательскую деятельность, имеет свой лицей, занимается переподготовкой специалистов для различных отраслей народного хозяйства. БНТУ может служить фундаментом для дальнейшего развития технического образовательного кластера.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Количество** вузов уменьшится с 54 до 20 в Беларуси. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ont.by/news/our_news/kolichestvo-vyzov-ymenshitsya-s-54-do-20-v-belarysi.
2. **Соколова, Е. И.** Термин «образовательный кластер» в понятийном поле современной педагогики / Е. И. Соколова // Непрерывное образование: XXI век. Выпуск 2 (6), 2014, DOI. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lll21.petrstu.ru/journal/article.php?id=2371>.
3. **Лесной** образовательный кластер Республики Коми : краткая информационная справка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bda-expert.com/2012/09/lesnoj-obrazovatelnyj-klaster-respubliki-komi>.
4. **Смирнов, А. В.** Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе : монография / А. В. Смирнов. – Казань : Школа, 2010. – 102 с.
5. **Попкова, Е. Г.** Образовательный кластер на пути модернизации системы высшего образования в соответствии с европейскими стандартами [Электронный ресурс] / Е. Г. Попкова. – Режим доступа: <http://www.marka-volga.ru/klastery/237-obrazovatelnyj-klaster-na-puti-modernizatsii-sistemy-vysshego-obrazovaniya-v-sootvetstvii-vii-s-evropejskimi-standartami.html>.
6. **Концепция** формирования и развития инновационно-промышленных кластеров. Постановление Совета Министров РБ №27 от 16.01.2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.belta.by/ru/all_news/economics/V-Belarusi-utverzhdena-kontseptsija-formirovaniya-i-razvitija-innovatsionno-promyshlennyx-klasterov_i_657709.html.

БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ БЕЛАРУСИ И РОССИИ: ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ, ОБЩИЕ ЗАДАЧИ

Храбан Галина Семеновна

Белорусский национальный технический университет

Поташник Ярослав Семенович

Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина

Для образовательной сферы России и Беларуси характерно наличие и некоторых общих проблем, основными из которых являются:

- недостаточная гибкость образовательных программ подготовки специалистов;
- строгая регламентация образовательного процесса и унифицированные образовательные программы подготовки специалистов для разных отраслей, которые не всегда должным образом учитывают их специфику;
- большая загруженность преподавателей, не способствующая проявлению творческого подхода, инициативы и разработке оригинальных авторских курсов и учебно-методических комплексов;
- затеоретизированность образования, недостаточная вовлеченность специалистов-практиков в образовательный процесс и формальный подход к организации производственных практик студентов не способствуют получению ими достаточных практических навыков и умений;
- сфера образования в настоящее время является одной из самых недооцененных в плане материального стимулирования преподавательского корпуса и участия реального сектора экономики и предприятий в образовательном процессе;
- остаются недостаточно развитыми дистанционные формы получения образования, что особенно актуально для обеспечения его непрерывности, переподготовки и повышения квалификации;
- несмотря на необходимость изучения и внедрения передового зарубежного опыта в сфере образовательных технологий, остается актуальным сохранение национальной образовательной системы вообще и в бизнес-образовании в частности.

Решению указанных проблем способствует тесное сотрудничество на государственном уровне министерств образования и бизнес-сообщества Беларуси и России, а также сотрудничество образовательных учреждений и различных объединений, примером которых выступают белорусская и российская ассоциации бизнес-образования.

Ассоциации имеют статус некоммерческих организаций и направляют свою деятельность на решение конкретных задач по созданию и развитию

образовательных учреждений, подготовке высококвалифицированных специалистов, развитию международного сотрудничества и обмену опытом, исследованию и оценке качества образовательных программ, повышению квалификации профессорско-преподавательского состава, всестороннему развитию и формированию эффективного современного бизнеса. Единое экономическое пространство и свободное перемещение рабочей силы с возможностью трудоустройства на территории любого государства требуют и совместного решения обозначенных выше проблем, и определения перспектив развития рынка бизнес-образования. Одной из важнейших задач их деятельности является мониторинг услуг на рынке бизнес-образования.

Сегодня существует определенная диспропорция между качеством подготовки специалистов образовательными учреждениями, и запросами на рынке труда. Зачастую работодатели не могут найти для себя специалиста с набором необходимых практических навыков. Более 60% предприятий указывают на существенность фактора наличия необходимых навыков при приеме на работу специалистов [1].

Оценка и анализ белорусского рынка бизнес-образования свидетельствует, что доля рынка потребителей услуги бизнес-образования составляет примерно 3,4 млн. человек (около 73% экономически активного населения страны) [2]. К услугам бизнес-обучения прибегают преимущественно организации негосударственной формы собственности (42,1% занятых в экономике). Общая потенциальная емкость рынка бизнес-образования в Республике Беларусь составляет примерно 2,18 млн человек, при этом почти 65% приходится на категорию рабочих, 25% на специалистов, 7% на линейных руководителей и лишь 3% на топ-менеджеров. В денежном выражении потенциальная емкость рынка Беларуси составляет примерно \$28 млн в год.

Российский рынок бизнес-образования сегодня является одним из самых быстроразвивающихся. Согласно данным крупнейших статистических компаний в 2012 г. объем рынка бизнес-тренингов в России составлял 60 млрд рублей, общая емкость рынка оценивалась специалистами в 600 млрд [3], то есть около \$2 и \$20 млн соответственно. В 2013 г. общая емкость рынка программ бизнес образования составила примерно \$170–200 млн [4].

Если учесть, что речь идет о бизнес-тренингах, востребованных при переподготовке и повышении квалификации, то становится очевидным, что одной из причин такого стремительного роста спроса на бизнес-образование может быть несоответствие современным требованиям образовательных стандартов основного профессионального образования. Решением данной проблемы может стать широкое вовлечение работодателей процесс разработки профессиональных образовательных стандартов. В этой связи заслуживает российский опыт активного участия представителей союза промыш-

ленников и предпринимателей к разработке образовательных стандартов, а также усовершенствование национальной системы квалификаций с учетом мировых тенденций.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Спасюк, Е.** Почему рынок труда и сфера образования не могут найти общий язык? [Электронный ресурс] / Е. Спасюк. – Режим доступа: http://naviny.by/rubrics/society/2013/04/23/ic_articles_116_181564.
2. **Потенциальная** емкость рынка бизнес-образования в Беларуси \$28 млн в год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://marketing.by/novosti-rynka/potentsialnaya-yemkost-rynka-biznes-obrazovaniya-v-belarusi-28-mln-v-god>.
3. **Попков, В.** Все, что вы хотели знать о рынке бизнес-образования [Электронный ресурс] / В. Попков. – Режим доступа: <http://smallbusiness.ru/idea/biz-obr/7063>.
4. **Сергеева, А.** Рынок бизнес-образования России : только факты [Электронный ресурс] / А. Сергеева. – Режим доступа: http://www.e-xecutive.ru/knowledge/announcement/1866890/index.php?PAGE_NAME=read&FID=74&TID=16402.

ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ КАК СРЕДСТВО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

Чайковская Юлия Валерьевна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Экономика завтрашнего дня – это инновационная экономика знаний, инвестиционных проектов и наукоемких технологий. Таким образом, реформирование высшего образования связано с появлением в обществе новой философии, утверждающей приоритет свободной, самостоятельной, саморазвивающейся личности специалиста, устремленной к творческому преобразованию себя и мира. Это привело к возникновению необходимости подготовки специалиста качественно иного типа: творца, исследователя, способного осуществлять научную деятельность.

Всякая активность, ведущая людей к новым формам развития, указывает на жизнеспособность внутренней творческой сущности человека. В силу этого, научное обеспечение учебного процесса в образовательном учреждении высшего профессионального образования должно включать в себя постепенное вовлечение студентов в научно-исследовательскую работу (НИР) под руководством преподавателей.

Современная практика высшей школы пока еще не сориентирована на эффективное использование имеющихся у нее в полном объеме условий в научно-исследовательской деятельности студентов, способствующих развитию интереса к науке у будущих специалистов. Проблема активизации научно-исследовательской деятельности упирается не в отсутствии желания студентов и преподавателей заниматься научным творчеством, а в отсутствии, с одной стороны, системы управления научно-исследовательской работой, а с другой – в отсутствии экономических условий развития НИР в вузах.

В европейских вузах научно-исследовательская работа студентов является обязательным элементом получения образования. При кафедрах работают проблемные группы, студенты привлекаются к исследовательской деятельности кафедр, функционируют студенческие научные общества, проводятся студенческие конференции. Студенты имеют возможность публиковать свои работы в изданиях различного уровня, участвовать в научных конкурсах. Руководство научными проектами и работами (курсовые и дипломные работы) осуществляется в рамках проблемных тематических групп, включающих студентов разных курсов, что подразумевает преемственность тематики и возможность разрабатывать вопросы кафедральной тематики в рамках своих исследовательских работ.

В Институте бизнеса и менеджмента технологий БГУ кафедрой бизнес-администрирования накоплен большой опыт постепенного вовлечения студентов в научно-исследовательскую работу. Начинается она с первых дней учебы, когда в рамках спецкурса «Введение в специальность» рассматриваются основы научных исследований и прививается интерес к научной работе через имеющиеся в вузе возможности, средства и методики исследовательской работы. К старшим курсам многие студенты часто становятся достаточно квалифицированными исследователями.

При кафедре создана студенческая лаборатория Business Intelligence Club, деятельность которой направлена на развитие НИР студентов и их деловых навыков. Участие в работе студенческих научных кружков является одним из первых шагов в НИРС, и цели перед их участниками ставятся самые различные: подготовка докладов и рефератов.

Кафедра бизнес-администрирования, начиная с 2013 г., проводит студенческую научно-практическую конференцию «Социально-ответственный бизнес в США: история и современность», основной целью которой является изучение теории корпоративной социальной ответственности и практики социально ответственного бизнеса в США и обсуждение проблем развития социально ответственного бизнеса в Беларуси.

На конференции студенты получают возможность доложить об итогах своей работы перед широкой аудиторией. Это заставляет их более тща-

тельно прорабатывать доклады и выступления, оттачивать ораторские способности. Кроме того, каждый может сравнить, как его работа выглядит на общем уровне и сделать соответствующие выводы. Это является очень полезным результатом научной конференции, так как на раннем этапе многие студенты считают собственные суждения непогрешимыми, а свою работу – самой глубокой и самой ценной в научном плане. Но, слушая доклады других студентов, каждый не может не заметить недостатков своей работы, если таковые имеются, а также выделить для себя свои сильные стороны. В рамках конференции проводится творческое обсуждение прослушанных докладов, где из вопросов и выступлений каждый докладчик может почерпнуть оригинальные идеи, о развитии которых в рамках выбранной им темы он даже не задумывался. Включается своеобразный механизм, когда одна мысль порождает несколько новых.

В то же время актуальным вопросом является оценка научно – исследовательской работы студентов. В качестве положительного примера можно привести применение балльно-рейтинговой системы в зарубежных вузах. Введение системы зачетных единиц подразумевает определение всех основных аспектов организации научно-исследовательской работы студентов на основе использования зачетной единицы (кредита) в качестве меры трудоемкости. Эта система зачетных единиц является основой индивидуально-ориентированной организации научно-исследовательского процесса, предоставляющей студентам возможность составления индивидуальных научно-исследовательских планов.

Успешность изучения дисциплины в этом случае оценивается суммой баллов исходя из ста максимально возможных. Условия накопления баллов отражены в технологической карте и включают в себя следующие пункты:

1. Посещение научных кружков и научных семинаров.
2. Подготовка программы НИД, выполнение исследовательских заданий.
3. Выполнение научного задания на практическом занятии.
4. Публикации научных статей.
5. Прохождение научно-исследовательского теста.
6. Выполнение научно-исследовательских, творческих работ (реферат, эссе, работа в группах).
7. Выступление с подготовленным докладом.
8. Итоговая аттестация: зачет или экзамен.

Однако на сегодняшний момент данная система сложна для адаптации в белорусских вузах. Исходя из этого нами предлагается четыре уровня усвоения навыков НИР у студентов.

1-й уровень – представления или знакомства с научной работой. Студент на этом уровне способен узнавать объекты и процессы и может произвести опознание, различение и соотнесение.

2-й уровень – воспроизведения. Студент может воспроизвести информацию и провести научную-исследовательскую работу, на уровне «копирования».

3-й уровень – умений. Студент умеет выполнять действия, общая методика и алгоритм которых изучены на занятиях и в ходе научно-исследовательской деятельности, но содержание и условия их выполнения новые.

4-й уровень – творчества. Чтобы вывести студента на уровень творчества, недостаточно, чтобы он овладел знаниями, умениями и навыками и был способен применять их в типовой ситуации, быстро переключаться с одной идеи на другую. На этом уровне он способен самостоятельно приобретать необходимые знания и умения и применять их в нетиповой ситуации, производить необычные идеи, отличающиеся от общепринятых.

В заключение можно отметить, что современная модель высшего образования предполагает неразрывное единство обучения и научного исследования. Только наука может обеспечить адекватное требованиям времени содержание обучения и прогностические данные. Введение в учебный процесс результатов исследований позволяет разнообразить формы подачи материалов, организовать дискуссии вокруг проблемных вопросов, использовать иные методы активизации познавательной деятельности студентов.

Современный специалист должен владеть не только необходимой суммой фундаментальных и специальных знаний, но и определенными навыками творческого решения практических вопросов, умением использовать в своей работе все то новое, что появляется в науке и практике, постоянно совершенствовать свою квалификацию. Внедрение и активное использование таких форм учебно-научной деятельности, как студенческая научная лаборатория, конкурсы работ и студенческие конференции позволяют более качественно развивать исследовательские способности и творческие навыки студентов, что, в свою очередь, оказывает существенное влияние на повышение уровня образования.

ПОВЫШЕНИЕ ГИБКОСТИ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА

Шарапова Алеся Викторовна

Витебский государственный технологический университет

Одним из важнейших стейкхолдеров бизнес-структур является персонал, именно на персонал деятельность организации оказывает наибольшее воздействие, соответственно, прежде всего, перед персоналом она должна нести ответственность, что проявляется в социальной эффективности занятости. Социальная эффективность занятости – это результат или совокупность качественных и количественных показателей улучшения трудовой жизни работников, которые позволяют повысить работоспособность и наиболее полно использовать человеческий капитал организации, сформировать на этой основе экономические, социальные конкурентные преимущества в кратко- и долгосрочном периодах.

В отечественной и зарубежной литературе существует целый ряд инструментов организационно-экономического характера, которые позволяют повысить социальную эффективность занятости и получить при этом экономический эффект. Одним из таких инструментов может послужить концепция сегментации персонала и дифференциации затрат на персонал. Ее сущность заключается в персонификации управленческих действий и учета индивидуальных различий работников в достижении целей организации. Концепция сегментации персонала означает процесс дифференциации работников организации на определенные целевые группы, участники которых имеют сходный побудительный мотив занятости либо другой критерий, который непосредственно представляет наибольший интерес для той или иной цели управления. Основное назначение концепции мотивационное, в то же время, как показал анализ хозяйственной деятельности отечественных организаций, дополнительным назначением является оптимизация затрат на персонал. Так, сегментация персонала, позволяет выявить конкретные критерии и потребности целевых групп, и благодаря этому построить систему стимулирования персонала, которая будет эффективна не только в экономическом плане, но и в социальном.

В связи с существованием определенных ограничений и обязательств в законодательной политике по отношению к заработной плате, ее размер является относительно постоянным для организаций конкретного вида деятельности. Достаточно актуальным в настоящее время является вопрос внедрения в отечественную практику гибких систем оплаты труда. Зако-

нодательно установлено, что организации вправе самостоятельно принимать решение об использовании той или иной системы оплаты труда.

Из существующих гибких систем оплаты труда наиболее распространены следующие: система оплаты труда на основе собственной тарифной сетки организации; комиссионная система (выплата сотрудникам комиссионного вознаграждения или доли от дохода, который он принес организации); система оплаты труда на основе плавающих окладов (формирование нового оклада каждый месяц по установленным критериям эффективности работы сотрудника); система оплаты труда на основе грейдов; аккордная система оплаты труда.

Основной проблемой, препятствующей повышению гибкости оплаты труда, является учет вклада работника. Наниматель должен научно обоснованно и точно

определить личный вклад каждого работника в результат деятельности компании. При всей совокупности методологических подходов и рекомендаций, это не всегда представляется возможным (неразработанность системы нормирования труда; интеллектуальный труд, трудно поддающийся количественной оценке и т. д.). Что усугубляет целый ряд социальных рисков: субъективизм при оценке, несоответствие суммы оплаты труда работника установленным суммам минимального потребительского бюджета, минимальной заработной платы; неуверенность в коллективе, трудовые конфликты и т. д.

Ключевым моментом применения гибких систем оплаты труда является наличие широкой номенклатуры и значительных сумм стимулирующих выплат, зависящих от индивидуального вклада работника в результат деятельности организации. Анализ фонда оплаты труда ряда отечественных организаций показал, что стимулирующие выплаты составляют около половины сумм, получаемых работниками в виде заработной платы. Таким образом, правомерно отметить, что принцип гибкости соблюдается, в то же время собственно стимулирующие выплаты не всегда и не в полной мере выполняют свою основную функцию мотивации труда. Это связано, прежде всего, с недоступностью, закрытостью информации, отсутствием участия работника в формировании собственной заработной платы, а также традиционной унификацией таких выплат.

Если произвести перегруппировку затрат и выделить стимулирующие выплаты по результатам труда и включить их в состав социального пакета, как это принято в зарубежном опыте, работодатель получает значительно более широкие возможности для повышения как экономической, так и социальной эффективности. Состав и структура социального пакета зависит не только от социальной политики организации, но и от финансовых результатов, в частности – от чистой прибыли, что является в данном случае

социальным риском, учитывая низкие показатели прибыльности ряда отечественных организаций. Однако повышение гибкости социального пакета, без увеличения его суммы, может позволить эффективно управлять мотивацией труда персонала при экономии на затратах.

Гибкость социального пакета реализуется посредством ряда методов: персонификации предоставления социальных услуг (по потребностям конкретных сегментов персонала в зависимости от его качественных характеристик); сегментация персонала по объективным критериям с выделением ключевых сегментов и т. д. Наиболее оптимальным вариантом построения социального пакета с точки зрения мотивации персонала является принцип «кафетерия», когда работник сам выбирает составляющие своего соцпакета. В этом случае удовлетворенность персонала от нематериальной мотивации будет значительно выше, нежели при навязанном сверху перечне социальных благ. В то же время порядок предоставления таких пакетов должен быть дифференцирован и ориентирован на сотрудников, наиболее причастных к делам компании.

Таким образом, содержание социального пакета может быть дифференцировано по сумме и / или по набору услуг для разных категорий работников либо по предоставлению дополнительного набора услуг для определенных сегментов персонала. Основным вопросом является научно-обоснованная и эффективная сегментация и дифференциация персонала в зависимости от целей организации, ее кадровой политики и целевого назначения соцпакета. Так, основными целями сегментации обычно являются: повышение мотивационной функции, удержание наиболее ценных работников и оптимизация затрат. В связи с этим основаниями для дифференциации работников служат результаты оценки эффективности их трудовой деятельности, особенности делового поведения, уровень квалификации и целый ряд дополнительных критериев, в том числе стаж работы в организации, социальный статус, возраст работника и т. д.

Для целей дифференциации соцпакета и минимизации социальных рисков социальные льготы необходимо рассмотреть в разрезе их восприятия работниками: как абсолютный минимум (который воспринимается в качестве составляющей зарплаты, а не дополнительных благ, его отсутствие вызывает неудовлетворенность работников); как ожидаемые выплаты (в качестве минимального соцпакета); превосходящие ожидания (сотрудники не ожидают получить) и нейтральные (ни на что не влияют, сотрудники по каким-либо причинам не могут ими воспользоваться). Первые две группы являются обязательной составляющей и не могут быть подвержены дифференциации, что делает их составляющими недифференцируемой части социального пакета. Это абсолютный минимум социальных благ, который включает законодательно установленные выплаты и налоги на

труд. Кроме того, сюда следует отнести премиальные выплаты по итогам работы, расходы на медицинские услуги и ряд других выплат, непосредственно связанных с выполнением профессиональных обязанностей (оплата телефонной связи, транспортных расходов). К затратам, которые могут дифференцироваться, относятся третья и четвертая группа. К ним могут быть отнесены затраты на профессиональное обучение, стимулирующие выплаты, стоимость культурно-бытового обслуживания и ряд дополнительных затрат. Как показал анализ, их доля может составлять до 7–10% затрат в расчете на одного работника.

Таким образом, дифференциация социального пакета предполагает выполнение ряда последовательных этапов:

- 1) выделение абсолютного минимума для всех работников;
- 2) выделение и внедрение в соцпакет услуг, необходимых для выполнения должностных обязанностей;
- 3) разработка перечня дополнительных благ и установление общей суммы соцпакета для каждой категории работников;
- 4) разработка системы повышающих коэффициентов, отражающих взаимосвязь соцпакета с критериальными признаками дифференциации персонала;
- 5) внедрение принципа «кафетерия» в пределах установленной суммы.

Возможность выбора необходимых льгот позволит также учесть целый ряд качественных личностных характеристик работника, в том числе возраст, уровень образования, целевые установки и т. д.

Социальный эффект от внедрения гибкого социального пакета проявляется в повышении лояльности работников, удовлетворенности своим трудом, участии в формировании своего дохода, повышении уровня образованности, квалификации персонала, снижении текучести кадров и т. д. Что находит отражение в эффекте экономического: рост производительности труда, инициативности, ответственности работников, заинтересованных в результатах своего труда; сокращение дополнительных затрат на высвобождение/поиск, адаптацию персонала и т. д. Дополнительным экономическим преимуществом служит оптимизация затрат на персонал (в большинстве отечественных организациях это позволит не только повысить мотивацию социального пакета без увеличения его суммы, но и сократить сумму социального пакета не нарушая при этом основных условий социальной эффективности); а также формирование благоприятного имиджа организации, который влечет за собой большое количество конкурентных преимуществ.

Подводя итог, необходимо отметить, что изменение структуры соцпакета и его наполнения обычно связано со значительными затратами.

Достаточно высок риск социальной напряженности и негативных кадровых тенденций. В связи с этим рекомендуется внедрять мероприятия по совершенствованию соцпакета поэтапно на протяжении нескольких лет, ориентируясь на долго- и среднесрочную перспективу. Для соблюдения принципа адресности, важно наладить систему учета и контроля средств, направленных на социальные блага. Важно соблюдать и принцип прозрачности социального пакета для работников.

Таким образом, обеспечение социальной эффективности занятости не должно порождать несоответствие и противоречие эффективности экономической. Напротив, верно расставленные приоритеты в политике организаций, современное управление, основанное на этике и нравственности бизнеса дают организациям целый ряд преимуществ, в том числе коммерческого, экономического и финансового характера. Рост доверия со стороны персонала позволяет сформировать гибкий, эффективный, сплоченный коллектив, который является залогом успешного развития и процветания отечественного бизнеса.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНКА

Шинкевич Наталья Виловна

Мамчыц Андрей Олегович

Минский университет управления

Экономика предприятия, как система знаний и методов управления хозяйственной деятельностью предприятия, занимает важное место в организации производства и распределения благ в условиях любой экономической системы.

К принципам ведения относятся:

1. Коммерческий расчет.
2. Внутрифирменный расчет.
3. Эффективный механизм ценообразования.
4. Обеспечение конкурентоспособности продукции и производства.

Коммерческий расчет – основной метод хозяйствования предпринимательских организаций, к которым государственные предприятия формы РУП обычно не относят, аргументируя это тем, что над такими предприятиями довлеют существенные ограничения со стороны собственника в принятии хозяйственных решений, тем самым сужая сферу применения коммерческого расчета. В этих условиях субъекты хозяйствования весьма

пассивны в отношении формирования собственных целей, не решают задачи развития, принимая прогнозные показатели, устанавливаемые собственником, как конечные цели. Сохраняется сложившаяся культура управления, ориентированная на неукоснительное выполнение прогнозных показателей развития любой ценой, невзирая на последствия таких решений для самого субъекта. Сиюминутный результат превалирует над реальным решением задач упрочения своего положения на внутриотраслевом и внешнем рынках и развития. Коммерческий расчет тесно связан с другими методами и практикой управления предприятием.

Внутрифирменный (внутрипроизводственный, хозяйственный) расчет – это метод взаимоотношений между подразделениями предприятия, ориентированный на оптимизацию издержек и повышение производительности на всех этапах производственно-сбытовой деятельности. Здесь действует принцип – затраты не всегда нужно минимизировать, но всегда нужно стремиться к росту их отдачи.

Существует несколько моделей хозрасчета, определяемых стратегией предприятия и сложившейся системой учета и планирования затрат (бюджетирование):

- Управление по финансовым результатам – эффективность модели зависит от корректности разнесения затрат и от степени связанности подразделений, являющихся центрами финансового учета; применяется при дивизиональной структуре, здесь считаются по каждому ЦФУ прибыль и затраты;

- Управление по затратам и маржинальному доходу – при длинных производственно-технологических цепочках и сильной взаимосвязи подразделений, когда ЦФУ не являются центрами прибыли;

- Управление по финансовым результатам с трансфертным ценообразованием, которое стимулирует мотивацию подразделений, включает механизм саморазвития;

- Управление по затратам и маржинальному доходу с трансфертным ценообразованием.

Методы управления затратами зависят от ситуации и периода:

- 1) текущий кризис – краткосрочный период, здесь необходимо всемерное сокращение издержек;

- 2) стабильность – среднесрочный период, здесь целесообразно внедрение внутрипроизводственного хозрасчета, направленного на усиление мотивации подразделений к эффективной работе;

- 3) развитие – долгосрочный, перспективный период, здесь ориентируются на повышение производительности, что связано, как правило, с инвестициями.

При хозрасчете важно создать единое информационное поле для управления, качество которого зависит от принятой учетной политики, внутрифирменного регламента (правил действий в различных функциональных областях), порядка разнесения общих затрат по элементам финансовой структуры – ЦФУ.

Механизм ценообразования обеспечивает выбор рациональной величины цены в интервале «минимальная прибыль (безубыточность) – максимальная прибыль». При использовании учетного метода «директ-костинг» минимальная цена равна сумме прямых расходов, максимальная позволяет покрывать выручкой все, в том числе и накладные, затраты. Этот механизм должен быть гибким, адекватным динамике внешних ценовых факторов. В условиях нормативного ценообразования, регламентированного на государственном уровне, гибкость ценообразования обеспечивается за счет управления ассортиментом, управления затратами (по закупкам, рекламе и т. п.), управления продажами. В условиях мелкосерийного и единичного производства цена относится к заказу.

Ценообразование является элементом маркетинга. На многих отечественных предприятиях сложилось примитивное представление о маркетинге как об инструменте сбора рыночной информации и предоставлении ее для дальнейшего планирования производственной деятельности, например, при составлении бизнес-плана. На самом деле настоящий маркетинг предполагает серьезные экономические расчеты по различным продуктам и вариантам производственных программ и рекомендации по выбору окончательного решения. Важным элементом маркетинга является и выбор способов продвижения на рынок своей продукции. В этих условиях планирование сбытовой деятельности предприятия начинается в тесном содружестве с маркетологами на этапе изучения рынка.

Обеспечение конкурентоспособности продукции и производства предполагает комплекс действий, основанных на согласованной разработке и реализации инвестиционной, инновационной, технической, финансовой, кадровой политик, а также политики качества, ценообразования и др.

Реализация четырех базовых принципов экономики предприятия требует принятия предпринимательской модели поведения субъекта в хозяйственной среде. В действительности модель предпринимательского поведения применима не только к частному бизнесу, но и к коммерческим структурам государственного сектора.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЭЛЕКТРОННЫХ ПОРТФОЛИО БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Шумская Наталия Изовна

Белорусский национальный технический университет

На рубеже XX–XXI вв. в развитых странах осуществляется переход к информационному обществу, который характерен созданием, развитием и применением информационных средств и технологий, способствующих кардинальному улучшению качества труда и жизни людей. Обеспечение каждому человеку свободного и открытого доступа к образованию на протяжении всей его жизни с учетом его интересов, способностей и потребностей является основной задачей системы образования. Помочь в решении данной задачи могут информационные технологии во всем их многообразии.

Создание электронного портфолио в современном мире – необходимое условие поиска работы для карьерного роста. Наряду с резюме рекомендательными письмами, дипломами и сертификатами, электронное портфолио формирует имидж специалиста. Портфолио позволяет расставить нужные акценты, демонстрирует логику, используемую при подаче информации. Современное электронное портфолио специалиста представляет собой упорядоченную, логично оформленную структуру, открывающую достижения в профессиональной сфере и увлечения, демонстрирующие разностороннее развитие личности.

Электронное портфолио отвечает вызовам современного общества:

во-первых, портфолио электронное и может быть размещено в Интернете, как и должно быть в информационном обществе. Это позволяет быстро и постоянно обновлять информацию, дает доступ к данной информации всем заинтересованным лицам;

во-вторых, электронное портфолио, будучи доступным всем пользователям Интернета, может быть представлено на нескольких языках. В современном глобальном мире быть представленным во многих странах одновременно – вполне обоснованное желание, подняться по карьерной лестнице, освоить новые методы работы, состояться как специалист и личность;

в-третьих, электронное портфолио полностью соответствует и еще одной тенденции современного мира – коммерциализации. Оно позволяет работнику как можно более выгодно продать свои навыки и умения, а работодателю – найти наиболее оптимальное решение своих проблем.

Создавая электронное портфолио студенты участвуют в решении социокультурных и образовательных задач.

К социокультурным задачам, которые решаются при создании электронного портфолио, относятся:

- идентификация себя в качестве специалиста (информация о дипломах, сертификатах, пройденных курсах, участии в олимпиадах и конкурсах и т. д.);
- обеспечение мобильности в современном глобализирующемся обществе (подача информации на разных языках, приведение в соответствие с мировыми стандартами своих достижений, стремление получить наиболее современные новые знания);
- повышение конкурентоспособности как специалиста и личностный рост.

К образовательным задачам, которые решаются в рамках преподавания прикладного иностранного языка, можно отнести следующие:

- формирование умения логически правильной подачи информации на иностранном языке;
- создание условий для иноязычного письменного, при необходимости, устного общения;
- расширение общего и филологического кругозора студентов.

Благодаря тому, что электронное портфолио можно использовать не только для размещения информации о достигнутом, но и для планирования дальнейшего роста, помимо вышеназванных задач электронное портфолио позволяет повысить мотивацию и способствует развитию самоконтроля и рефлексии. Повышение мотивации становится возможным благодаря осмыслению проделанной работы и планированию дальнейшего профессионального роста. Визуализация успехов и планов при составлении электронного портфолио помогает увидеть то, над чем еще необходимо работать, где можно улучшить свои показатели, развивает самоконтроль. Студент проходит цикл рефлексии, включающий:

- 1) описание проблемы,
- 2) анализ,
- 3) выводы и предлагаемое решение.

Таким образом, электронное портфолио создает условия для самореализации и самовыражения, рефлексии своей учебной и профессиональной деятельности, формирования успешности и индивидуального карьерного роста.

Помогая студентам в создании электронного портфолио, мы облегчаем работу самого университета. Студенты становятся более ответственными, учатся анализировать и сопоставлять факты. Также внедрение электронного портфолио позволяет применить на практике такие полученные знания, как логическая подача информации, правильное применение профессиональной лексики на родном и иностранном языках, использование знаний в

информационных технологиях. Университет получает возможность проследить за профессиональным ростом своих выпускников, а это – возможность предложить им дальнейшее повышение квалификации, консультационную и информационную поддержку при создании индивидуального образовательного маршрута.

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что электронное портфолио является одним из важнейших инструментов для повышения мобильности в современном глобальном мире. Мобильность необходима для активного обмена информации в индустриальной и бизнес-сферах. Повышение мобильности соразмерно повышает конкурентоспособность специалиста, позволяет ему расширить кругозор и стать более «инновативным». Создавая электронное портфолио с первых лет обучения в высшем учебном заведении, студент начинает лучше понимать выбранную профессию и видеть свои перспективы в ней. Для университета электронное портфолио приносит возможность расширить ассортимент предлагаемых образовательных услуг за счет курсов повышения квалификации и организации службы поддержки выпускников.

ТЕНДЕНЦИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НОВЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРЕПОДАВАНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Яковенко Татьяна Николаевна

Альмяшева Антонина Александровна

Черниговский национальный технологический университет

В настоящее время стремительное развитие компьютерных телекоммуникационных и информационных систем, средств мультимедиа оказывает значительное влияние на систему образования в целом, и, иностранных языков в частности. Актуальным на сегодня возникает вопрос установки мотивации и заинтересованности по отношению к процессу обучения иностранным языкам. Традиционное обучение делает студентов пассивными «получателями» знаний. Для дальнейшей оптимизации и повышения эффективности процесса обучения все чаще используются мультимедийные средства, инновационные информационные технологии обучения, которые независимо от воли людей влились в их жизнь и стали ее органической частью. Сочетание традиционных методов обучения и современных информационных технологий позволяет сделать процесс обучения мобильным, строго дифференцированным, индивидуальным и интерактивным. Компью-

теры и новые информационные технологии, особенно интернет, уникальные по своим возможностям способы доступа к первым источникам информации независимо от границ и расстояний, дают возможность изменить качество образования. Также растет интерес к дистанционному обучению растет, и со временем (по прогнозам аналитиков – до 2017 г.) больше 70% высших школ в основном сосредоточат свои усилия именно на дистанционной форме обучения.

Выделяют следующие основные тенденции в использовании новых информационных технологий в преподавании иностранного языка: создание мультимедийных учебников; использование интернет-ресурсов; дистанционное обучение. Рассмотрим отдельно каждую тенденцию.

Так на сегодняшний день существует два основных направления проектирования компьютерных методических пособий: Internet-технологии и Case-технологии.

«Мультимедийный учебник» – это учебник, при создании которого используется компьютерная технология МУЛЬТИМЕДИА. Это технология, использующая для представления информации текст, графику, цвет, звук, анимацию, видео изображения.

Интернет для обучения межкультурному общению на иностранных языках представляет четыре службы Интернета:

а) WWW. Доступ к актуальной и аутентичной информации любого вида по любой теме и проблеме

б) Электронная почта (E-Mail). Переписка с носителем языка – асинхронное письменное общение, возможность проведения межкультурных «проектов», взаимно-обучение в «тандеме», групповой переписки, проведения игр и др.

в) Телеконференции (UserNet). Участие в обсуждении любой темы и проблемы – асинхронное письменное общение в форме полилога (дискуссия). Возможность обсуждения тем и проблем, связанных с изучением иностранного языка, обмен опытом, приемами работы и др.

г) Разговоры в реальном времени (Chatrooms). Участие в общении (в форме диалога или полилога) или непосредственным (использование микрофона). Синхронное письменное и устное общение. Возможность взаимообучения в «тандеме».

Самостоятельным направлением применения информационно-компьютерных технологий стало дистанционное обучение. Дистанционное обучение является прогрессивной педагогической технологией, которая базируется на современных достижениях компьютерных и телекоммуникационных технологий и широко применяется в мировой системе образования. Потенциальные возможности распространения дистанционного обучения в украинской системе образования довольно высокие.

Вместе с тем следует иметь ввиду, что использование новых информационных технологий в преподавании иностранного языка не решает все проблемы обучения. Компьютер не может и не должен вытеснять из учебного процесса педагога, новые информационные технологии обучения не могут полностью заменить традиционные технологии.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Дмитриева, Е. И.** О перспективах и возможностях дистанционного обучения иностранным языкам с использованием компьютерных телекоммуникационных сетей / Е. И. Дмитриева // Иностраный язык в школе. – 1997. – № 2. – С. 11–15.
2. **Зубенко, О. В.** Интерактивные технологии обучения иностранным языкам в техническом вузе / О. В. Зубенко, С. О. Медведева // Вестник Винницкого политехнического института. – 2008. – № 4. – С. 119–122.
3. **Клейнер, А.** Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций : пер. с англ. / А. Клейнер, П. Сенге, Ш. Робертс. – Москва, 2004. – 10 с.
4. **Щанникова, Л. М.** Особенности использования мультимедийных технологий на занятиях иностранного языка [Электронный ресурс] / Л. М. Щанникова. – Режим доступа: [http://www.confcontact.com/HYPERLINK\"http://www.confcontact.com/2009specpr/shanni.htm\"2009specpr/shanni.htm](http://www.confcontact.com/HYPERLINK\)
5. **Neff, C.** Using Voice Interactive Multimedia in Foreign Language Teaching / C. Neff // 200. CALICO Journal. – 1993. – N1. – P. 116–119.
6. **Higgins, J.** Computer in Language Learning / J. Higgins, T. Johns. – Glasgow, 1984. – 112 p.

COPING WITH NAYSAYERS

Irina Yaroshevich

School of Business and Management of Technology of BSU

First they ignore you. Then they laugh at you. Then they fight you. Then you win.
Mahatma Gandhi

Have you ever met any naysayers in your life? Someone who is perhaps discouraging you from pursuing your goals and dreams? Someone who doesn't take you seriously and says it's impossible when you share your ambitious plans for your future with them? Someone who is keeping you from achieving your highest potential?

So, what is a naysayer? It is someone who systematically obstructs some action that others want to take, a person who habitually expresses negative or pessimistic views.

At every point in our life, we have some naysayers in our circle, be it our colleagues, acquaintances, friends, or even close friends and family. These naysayers are termed as such because their favourite response is always “nay”. Say you are thinking of pursuing your passion. They’ll tell you that it’s not feasible, that it’s not practical in the world today, it’s not going to make you profit. Most of the time, naysayers have little to add to the conversation, serving only to extinguish your hopes and dreams.

I have also faced my fair share of naysayers in my life. They were my colleagues in my former workplace. They were nice people but would discourage me and my pupils from aiming too high in their schooling (by too high, I really mean trying to aim to win different contests in English). Some of them pre-judged their pupils based on the biased assessment of the pupils’ abilities, then treated the pupils as such. Rather than encourage them as a teacher, they were often a wet blanket, telling them to opt for pragmatic courses and career paths than set big goals and dreams.

So, people are different and accept this reality differently. There will always be naysayers, who seem to make your life more difficult. And there will always be the ones who support you and stay by your side at all times. How you handle them will say a lot about your character and what you stand for.

There are people who ‘have grown immune’ to naysayers, flicking them away as soon as they appear in their lives, avoid naysayers like the plague. They weed them out, stay away from them. And it makes sense, as negative people do drain you of energy. Such people just X- Out any negative talk.

But is it possible in real life to avoid any contact with naysayers at all? You should always keep in mind that there will always be people in your circle of family, friends and acquaintances who won’t get what you do. Can you ignore them all? Seems unlikely.

By following these simple steps you can turn a bad situation into a good one and boost your reputation as a professional worthy of doing business.

1. Ask yourself: “Who are these people? Should what they say matter to you?”

Each time you meet a naysayer, you should first try to understand where he/she is coming from. Are they experts?

If you want to lose weight, talk to people who are in shape or who have lost weight, not people who complain about having gained weight. If you want to be more spiritual, talk to spiritually rich people. If you want to be happy, talk to happy people, not negative people.

So, for the people with expertise in the field: ask them curiously about their opinion and also what it is based upon?" Listen to them and take the information in, maybe they have valid data to prove their point.

For the close friends and family around you: understand that they probably reject the idea from a place of fear. Accept their comments, but don't get influenced. If you are feeling gracious, thank them for their concern but tell them that you have whatever it is covered.

Switch topic if you can. With nothing to go on, the naysayer will stop there. Then get busy and do what you need to do to make your career boost.

When people try to offer uninvited advice on your life, simply tune out. Your body is there, you're looking at them, giving them the periodic nod, but your soul is not present. Simply turn the cold shoulder.

After all, at some point you just need to put on blinders to what other people are saying about your choices if they don't provide you with encouragement or something that you can use to help you reach your goals.

As a good manager or a business owner you must develop a thick skin.

2. Try to engage in intelligent discussion.

People have the right to disagree with what you say and pro-actively voice their opinions.

Accept this fact and don't be so easily offended. Instead, think of logical counter arguments to defend your position and engage in healthy debate without resorting to immature name calling. If the negative person actually has something to say, this will provide you with valuable constructive criticism that you can use to improve your business.

But if people start spamming you with negativity or they go overboard with their comments, stand your ground, put your foot down and show that you will not tolerate that.

3. Be kind and helpful to your naysayers.

Many people just don't know what it's like to think big and achieve goals, let alone considerable success at all. Everything they're saying is just to scare you into going back where you've come from. Why? Because they're actually scared themselves. They've never done any of what you're trying to do and they're scared that you'll succeed. They're scared that if you do, it'll prove them wrong.

They're scared to discover that they've been locking their potential and 'wasting' their lives all this while.

Some of them just don't know any better, and there will be people who you will positively impact through your words, your actions, and simply because of who you are. Share your successes. A success shared is a success multiplied. Down the road, people will thank you for what you have done to help them.

4. Remember that each NO just gets you closer to another YES.

The most successful people are the ones who failed along the way, which means that failures along the way are a good thing as long as they go along with perseverance.

5. Safeguard your goals.

Your goals are too precious to let other people spoil everything. Protect them. Don't give naysayers the opportunity to damage your dreams by not even raising the topic in the first place. Be rather selective about who you share your goals with, and try to share only selected parts relevant to the conversation.

6. Surround yourself with enablers.

Rather than face negativity, surround yourself with positivity instead. Think about how you can increase the time you spend with successful people starting from today.

If you don't have any such people in your life, it's okay. Think of the people out there who are doing what you want to do, then increase your contact with their works, such as their books, their interviews, their TV shows, and so on.

7. Be confident and determined in what you are doing.

Think about your vision. What do you want your life to be like? Believe in yourself.

Whenever you get distracted by naysayers, it's only because you've taken your eyes off your goals. If that's the case, all you need to do is to look back at them. Remind yourself of what exactly you want to achieve in life from time to time. Then ask yourself if it's worth it to put your goals on hold because of a couple of naysayers. The answer seems quite obvious.

So, don't deny yourself the life you should live to the full just because of naysayers. At the same time, make sure you're not being a naysayer to others.

John Eliot said and I quote: 'History shows us that the people who end up changing the world – the great political, social, scientific, technological, artistic, even sports revolutionaries – are always nuts, until they are right, and then they are geniuses.'

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ-ТЮТОРОВ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ДИСТАНЦИОННОМ ФОРМАТЕ

Яскевич Светлана Владимировна

Маковская Елена Вадимовна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Основной фигурой, непосредственно влияющей на качество обучения, является преподаватель. К преподавателю, использующему дистанционные технологии, предъявляется больше требований, так как он выступает в роли преподавателя-тьютора, который должен не только хорошо разбираться в предмете обучения, но и владеть необходимыми навыками организации учебной деятельности в условиях современной высокотехнологичной образовательной среды. Потребность в специалистах такого направления стремительно растет, становится актуальным вопрос их подготовки. В данной статье рассмотрим особенности повышения квалификации преподавателей-тьюторов на примере имеющегося опыта в ИБМТ БГУ.

С целью подготовки преподавателей-тьюторов сотрудниками Центра дистанционного образования и информационных технологий ИБМТ БГУ разработана программа повышения квалификации (ПК) «Проведение обучения с использованием дистанционных технологий: тьюторинг». Основная цель программы: развитие профессиональных компетенций в вопросах проведения обучения с использованием современных образовательных технологий в дистанционном формате.

Программа обучения включает три базовых раздела-модуля.

1. Место тьютора в системе дистанционного обучения.
2. Основные понятия тьюторства.
3. Менеджмент процесса обучения с использованием дистанционных технологий.

В первом модуле рассматривается понятийный аппарат: важно определить для слушателей такие понятия, как дистанционное образование, дистанционное обучение, смешанное обучение, модели использования технологий дистанционного обучения, информационно-коммуникационные технологии, электронное обучение, электронный учебно-методический комплекс. Демонстрируются возможные модели организации обучения с использованием дистанционных технологий. Разбираются аспекты использования технологий дистанционного обучения (ДО) для реализации описанных моделей на практике. Весь материал рассматривается в контексте

определения дистанционной формы получения образования и дистанционного обучения в Республике Беларусь в действующих нормативных актах.

Следующим значимым вопросом первого модуля является вопрос о месте тьютора в системе ДО. Обсуждаются темы: характер отношений тьютора с компонентами образовательной системы, анализ и управление основными взаимоотношениями, роль тьютора в решении проблем обучающегося.

Второй модуль программы повышения квалификации рассматривает специфику работу тьютора; функции, задачи, роли и деятельность тьютора в образовательном процессе. На базе этого выстраивается модель компетенций тьютора. Затрагивается вопрос возможных механизмов повышения мотивации тьютора.

После формирования базовых пониманий о тьюторе и его месте в системе ДО слушатели готовы перейти к знакомству с практическими вопросами менеджмента процесса обучения с использованием дистанционных технологий. Это и есть тематика третьего модуля. Основу работы со слушателями составляет рассмотрение вопросов осуществления тьютором практической деятельности на всех этапах проведения обучения:

- планирования;
- подбора технологических решений для обучения;
- подготовки процесса обучения с использованием дистанционных технологий;
- проведение и контроль обучения с использованием дистанционных технологий;
- оценки уровня удовлетворенности.

Следовательно, достигается цель третьего модуля программы ПК – приобретение слушателями основных компетенций тьютора при реализации указанных этапов обучения.

При этом важно отметить, что вся программа выстроена в практико-ориентированном контексте обучения. В процессе обучения слушателям предлагается разбирать не только реальные кейсы, предложенные тренерами ПК, но и решать кейсы из педагогической практики самих обучающихся.

В качестве итогового проекта слушателям предлагается спланировать и подготовить модель использования дистанционных технологий для обучения по конкретной дисциплине или образовательной программе (по запросу самого слушателя курса ПК). Это в значительной мере повышает практическую ценность обучения слушателей и, как следствие, личную заинтересованность в результате обучения.

Помимо указанных особенностей результативность обучения в рамках данного повышения квалификации обуславливают формы, методы и инструменты проведения обучения. Например, практика показала, что

использование современных активных форм обучения – круглые столы, мозговой штурм, работа в малых группах, кейсы и др. значительно повышает мотивацию участников повышения квалификации и приводит к лучшему усвоению учебного материала.

Важным является и то, что обучение проходит в том же формате, при помощи тех же инструментов и технологий, которые слушатели в дальнейшем смогут использовать в своей профессиональной деятельности. Исходя из нашего опыта, для этого наиболее удобно использовать смешанный формат: очные занятия-тренинги на старте, перевод обучения в виртуальную среду, где задействуются необходимые технологии и инструменты; очные занятия и защита итогового проекта. Таким способом слушателям повышения квалификации предоставляется возможность в полном объеме прочувствовать на себе роль обучающегося, процесс учения которого выстроен с использованием дистанционных технологий.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
UNIVERSITIES IN THE LEARNING ECONOMY	4
<i>Natalja Apanasovich</i>	
СИТУАЦИОННЫЙ АНАЛИЗ КАК МЕТОД ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ	5
<i>Авдей Ольга Васильевна</i>	
ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ-ЭКОНОМИСТОВ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ	8
<i>Ашарчук Лилия Михайловна</i> <i>Мовшиович Семен Михайлович</i>	
ВЛИЯНИЕ СТАНОВЛЕНИЯ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА НА ЭВОЛЮЦИЮ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ	12
<i>Бакунчик Василий Николаевич</i>	
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В РЕГИОНЕ	14
<i>Балашова Тамара Федоровна</i> <i>Кузьмичева Светлана Ивановна</i>	
РОЛЬ И МЕСТО УНИВЕРСИТЕТОВ В ИННОВАЦИОННО- ПРОМЫШЛЕННЫХ КЛАСТЕРАХ	15
<i>Балюк Светлана Сергеевна</i>	
ОБ АДАПТАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ К СОВРЕМЕННЫМ ТРЕБОВАНИЯМ	18
<i>Бежанишвили Анатолий Зурабович</i> <i>Карпенко Алексей Федорович</i>	
О ВАЖНОСТИ УВЕЛИЧЕНИЯ СЛОВАРНОГО ЗАПАСА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА	22
<i>Березовская Марина Владимировна</i>	
ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПОЕДИНКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ	25
<i>Богдан Дмитрий Дмитриевич</i> <i>Курбеко Наталья Анатольевна</i>	
ПРОЕКТНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ	28
<i>Булат Василий Владимирович</i> <i>Корзаченко Николай Николаевич</i>	
РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ДЛЯ МАЛОГО БИЗНЕСА	31
<i>Буцанец Нелли Борисовна</i>	

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИЙ В СИСТЕМУ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ	35
<i>Буцанец Нелли Борисовна</i>	
<i>Аникина Жанна Павловна</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ВУЗЕ: АДАПТАЦИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА	36
<i>Ванкевич Елена Васильевна</i>	
<i>Касаева Тамара Васильевна</i>	
<i>Алексеева Елена Анатольевна</i>	
ИНТЕГРАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СЕТИ ИНТЕРНЕТ В УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС	39
<i>Ваценко Екатерина Викторовна</i>	
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК ОДНА ИЗ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДГОТОВКЕ РУКОВОДИТЕЛЯ	42
<i>Вечер Лидия Степановна</i>	
СТРУКТУРНО-ЛОГИЧЕСКАЯ СХЕМА И БЛОК-КОНСПЕКТ КАК ЭФФЕКТИВНЫЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ В ПРЕПОДАВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН	45
<i>Владыко Анжелика Викторовна</i>	
UP-TO-DATE TECHNIQUES IN TEACHING A FOREIGN LANGUAGE TO BUSINESS PEOPLE: INTERCULTURAL ASPECT	48
<i>Волкова Екатерина Александровна</i>	
ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ	50
<i>Выхрущ Анатолий Владимирович</i>	
ЛИЧНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В РАЗВИТИИ ПОЗНАВАТЕЛЬНО- РЕЧЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА В СОВРЕМЕННОМ УНИВЕРСИТЕТСКОМ ОБРАЗОВАНИИ	54
<i>Герасимович Любовь Юльяновна</i>	
<i>Гольцева Марина Владимировна</i>	
<i>Гольцев Михаил Всеволодович</i>	
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ	57
<i>Гончарёнок Диана Георгиевна</i>	
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ АУДИТОРНЫХ ЛЕКЦИЙ, ВИДЕОЛЕКЦИЙ И ВЕБИНАРОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ	60
<i>Горбачева Анна Игоревна</i>	

ПЕДАГОГ КАК МЕНЕДЖЕР ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА НА МАТЕРИАЛЕ ИНОЯЗЫЧНОГО ОБУЧЕНИЯ В ВОЕННОЙ АКАДЕМИИ	63
<i>Гордиенко Лилия Сергеевна</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ КУРСА «ФИЛОСОФИЯ БИЗНЕСА» (ИЗ ОПЫТА ПРЕПОДАВАНИЯ В ПОЛЕССКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ)	67
<i>Горши Ирина Владимировна</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ПРИЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ РЕФЛЕКСИВНЫХ ВЫСКАЗЫВАНИЙ ПРИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ	71
<i>Готовцева Екатерина Анатольевна</i> <i>Далидович Ксения Николаевна</i>	
ЭКСПОРТ КАК ФОРМА ПРИСУТСТВИЯ ЗА РУБЕЖОМ	73
<i>Готовцева Екатерина Анатольевна</i> <i>Корнеевец Алексей Николаевич</i>	
КОММУНИКАТИВНЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ	75
<i>Гребенок Любовь Демьяновна</i>	
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЯ В УКРАИНЕ	77
<i>Гуржий Наталья Николаевна</i>	
ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ИННОВАЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ	83
<i>Гриневич Елена Георгиевна</i> <i>Шемаров Александр Иванович</i>	
ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ	86
<i>Далидович Ксения Николаевна</i> <i>Готовцева Екатерина Анатольевна</i>	
РОЛЬ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВ В РЕПУТАЦИОННОМ ПРОЕКТИРОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИИ	90
<i>Дорошко Виталий Николаевич</i> <i>Дорошко Татьяна Витальевна</i>	
LANGUAGE TEACHING METHODS: COMMUNICATIVE APPROACH	93
<i>Dranichnikov Nikolai Mikhailovich</i>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПОВЫШАЮЩИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ	94
<i>Евдокимович Анна Леонидовна</i>	

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ БИЗНЕС-ДИСЦИПЛИН	97
<i>Ерофеева Оксана Николаевна</i>	
<i>Мамонова Ирина Александровна</i>	
ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ТОРГОВЫХ ПОСРЕДНИКОВ НА РЫНКЕ С АСИММЕТРИЧНОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ	99
<i>Жабенок Игорь Валентинович</i>	
МВА-ПРОГРАММЫ В БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ	101
<i>Здоронок Юлия Александровна</i>	
ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	102
<i>Злотникова Лидия Михайловна</i>	
ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПАРТНЕРСТВА И МЕХАНИЗМЫ ИХ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ В ОБРАЗОВАНИИ	105
<i>Иванова Юлия Вадимовна</i>	
О ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	108
<i>Илюкович Анатолий Аркадьевич</i>	
ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ БАЗОВОГО ЗВЕНА	109
<i>Ишутинова Анна Юрьевна</i>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ И ТЕХНОЛОГИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА	113
<i>Казаченко Наталья Владимировна</i>	
СООТНОШЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ В ВУЗОВСКОМ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ	116
<i>Карако Леонид Иванович</i>	
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ	118
<i>Карпенко Светлана Владимировна</i>	
<i>Михарева Валентина Алексеевна</i>	
ПРОЦЕСС ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	121
<i>Касперук Александр Анатольевич</i>	
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В БИЗНЕСЕ ОРГАНИЗАЦИИ	122
<i>Климов Юрий Валерьевич</i>	
ИННОВАЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ	124
<i>Клюй Татьяна Анатольевна</i>	

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МОБИЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	126
<i>Колодник Татьяна Дмитриевна</i>	
ТОВАРНЫЙ ЗНАК КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ БИЗНЕСА	129
<i>Коробкин Анатолий Зиновьевич</i>	
<i>Шеметова Кристина Александровна</i>	
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	132
<i>Королева Светлана Евгеньевна</i>	
КОНСОРЦИУМ УНИВЕРСИТЕТОВ – ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ	135
<i>Костина Татьяна Александровна</i>	
ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПУТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСКОГО БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	140
<i>Королева Светлана Евгеньевна</i>	
ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ КОРПОРАТИВНЫХ СИСТЕМ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ЛОГИСТИКИ	144
<i>Кривко-Красько Алексей Владимирович</i>	
ПРОГРАММНО-МОДУЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА НА II СТУПЕНИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРА); ОПЫТ ВЕДУЩИХ БИЗНЕС-ШКОЛ	145
<i>Кричевский Сергей Юрьевич</i>	
О СОДЕРЖАНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	148
<i>Крупский Дмитрий Марьянович</i>	
ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	150
<i>Ковалинский Анатолий Иванович</i>	
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ»; РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ	153
<i>Лавриненко Анна Ростиславовна</i>	
НОВАЯ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ – ОТВЕТ НА ТРЕБОВАНИЯ РЫНКА	156
<i>Леднёва Ирина Анатольевна</i>	

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНЫХ ПРОДУКТОВ ISPRING ДЛЯ СОЗДАНИЯ УЧЕБНЫХ МАТЕРИАЛОВ	158
<i>Липская Мария Корнеевна</i>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА «CASE-STUDY» В ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ	160
<i>Ломоносова Инна Станиславовна</i>	
ПРОИЗВОДСТВЕННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ КЛАСТЕРЫ В БЕЛАРУСИ	162
<i>Марков Андрей Викторович</i>	
THE LOYALTY OF MANAGER IN THE MARKET ENVIRONMENT IS INAPPROPRIATE	167
<i>Metelskiy Eugene, Graduate Mesnik Dmitriy, Ph.D.</i>	
ИНФОКОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК СИСТЕМООБРА- ЗУЮЩИЙ КОМПОНЕНТ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ ...	168
<i>Мишук Сергей Сергеевич</i>	
ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПО АВТОМАТИЗАЦИИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В БЕЛОРУССКОМ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ	172
<i>Моисеева Татьяна Михайловна Ковальчук Елена Васильевна</i>	
ПРОГНОЗ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ЕЕ СОСЕДЕЙ	175
<i>Молокович Анатолий Денисович Лукиша Владислав Андреевич</i>	
ПРОБЛЕМЫ ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	181
<i>Молокович Анатолий Денисович Лукиша Владислав Андреевич</i>	
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ СРЕДА ВУЗА КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ	183
<i>Морозов Родион Игоревич Апанасович Владимир Владимирович</i>	
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И БИЗНЕСА	187
<i>Мурзагалиева Алия Гиниятовна</i>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ОСВОЕНИИ ИНСТРУМЕНТОВ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ДИСТРИБУТИВНЫХ ЦЕПЕЙ	193
<i>Мясникова Ольга Вячеславовна</i>	

РЕАЛИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИИ РКМ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ГУМАНИТАРНЫХ ДИСЦИПЛИН	197
<i>Наталевич Ольга Геннадьевна</i>	
HOW TO REDUCE COSTS OF BUSINESS-TRAINING IN 5–9 TIMES	199
<i>Okulich-Kazarin Valeriy Petrovich</i>	
<i>Pendurin Michail Nikolaevich</i>	
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В КОНТЕКСТЕ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	201
<i>Олифиренко Лилия Дмитриевна</i>	
ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ МЕНЕДЖЕРОВ КАК НЕОБХОДИМОЕ НАПРАВЛЕНИЕ В РАЗВИТИИ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ	204
<i>Плескачёва Наталья Михайловна</i>	
БИЗНЕС-СРЕДА БЕЛАРУСИ КАК СОСТАВНОЙ ЭЛЕМЕНТ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ	207
<i>Поплыко Владимир Иванович</i>	
ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИ- ОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ	213
<i>Попов Александр Александрович</i>	
<i>Поклонская Ольга Григорьевна</i>	
INTERCULTURAL COMMUNICATION AND ITS METHODS OF TEACHING	216
<i>Почешинская Анна Валерьевна</i>	
МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ИТ-ОБРАЗОВАНИЯ КАК МЕТОДИЧЕСКАЯ ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА	218
<i>Пунчик Зоя Владимировна</i>	
<i>Зеневич Анна Михайловна</i>	
РЕДАКТОРЫ ОНТОЛОГИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИИ ЗНАНИЙ	221
<i>Пунчик Зоя Владимировна</i>	
<i>Оскерко Валентина Степановна</i>	
НЕПРЕРЫВНОЕ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК АКТУАЛЬНЫЕ ВИДЫ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ	224
<i>Рыжанков Михаил Федорович</i>	
<i>Акулич Маргарита Васильевна</i>	
<i>Ольховик Ирина Валерьевна</i>	

NEW FACTORS OF SUCCESS IN EDUCATION	233
<i>Садовская Екатерина Юрьевна</i>	
АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА НА II СТУПЕНИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	234
<i>Самойлов Михаил Владимирович</i>	
<i>Березовская Светлана Николаевна</i>	
ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПОДГОТОВКУ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ	237
<i>Самусевич Владимир Петрович</i>	
ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ АВТОМАТИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ	239
<i>Силкович Юрий Николаевич</i>	
<i>Силкович Виктория Викторовна</i>	
ПРОГРАММЫ ДВОЙНЫХ ДИПЛОМОВ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ: НЕОБХОДИМОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ ОСВОЕНИЯ	244
<i>Скриба Наталья Николаевна</i>	
БИЗНЕС-ИНКУБАТОР КАК НЕОБХОДИМЫЙ КОМПОНЕНТ БИЗНЕС- ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ	248
<i>Скриба Сергей Иванович</i>	
ПРАКТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К МЕТОДАМ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ УЧЕТУ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ	251
<i>Сможевская Ольга Васильевна</i>	
<i>Машканова Людмила Сергеевна</i>	
АКТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ПРЕПОДАВАНИЮ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ	254
<i>Соколова Наталья Александровна</i>	
<i>Мартысевич Ольга Васильевна</i>	
НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ БИЗНЕС-УПРАВЛЕНИЯ В РАМКАХ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО- ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА	258
<i>Солдатова Ольга Николаевна</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ АНТИКРИЗИСНЫХ УПРАВЛЯЮЩИХ	265
<i>Стаганович Анастасия Леонидовна</i>	
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ В КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ СТРУКТУРЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ	267
<i>Трусь Юрий Алексеевич</i>	

КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ КАЧЕСТВЕННЫМ СОСТАВОМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ	270
<i>Трусь Александр Алексеевич</i>	
<i>Бабосов Евгений Михайлович</i>	
ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК ПРИЕМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	273
<i>Труханович Татьяна Леонидовна</i>	
ВЛИЯНИЕ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ НА МОТИВАЦИЮ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	277
<i>Трушкевич Наталья Леонидовна</i>	
О ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРОВ В СФЕРЕ ИНВЕСТИЦИОННО- СТРОИТЕЛЬНОГО БИЗНЕСА	281
<i>Тумель Дарья Викторовна</i>	
УЧЕБНАЯ АНАЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА	282
<i>Туровец Александр Михайлович</i>	
ОСНОВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ	285
<i>Туровец Александр Михайлович</i>	
<i>Боркун Александр Александрович</i>	
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ И ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ	287
<i>Харитонович Сергей Алексеевич</i>	
ОЖИДАНИЯ ОТ УЧАСТИЯ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА В КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЫ	289
<i>Хижняк Лариса Михайловна</i>	
МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ И ПРЕПОДАВАНИЮ ПРОГРАММИРОВАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ	292
<i>Холодова Елена Петровна</i>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ В БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ	295
<i>Хохлова Наталья Михайловна</i>	
КЛАСТЕРНЫЙ ПОДХОД КАК ИННОВАЦИЯ В ОБРАЗОВАНИИ	298
<i>Храбан Галина Семеновна</i>	
<i>Снитко Людмила Тарасовна</i>	

БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ БЕЛАРУСИ И РОССИИ: ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ, ОБЩИЕ ЗАДАЧИ	302
<i>Храбан Галина Семеновна</i>	
<i>Поташиник Ярослав Семенович</i>	
ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ КАК СРЕДСТВО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ	304
<i>Чайковская Юлия Валерьевна</i>	
ПОВЫШЕНИЕ ГИБКОСТИ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА	308
<i>Шарапкова Алеся Викторовна</i>	
ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНКА	312
<i>Шинкевич Наталья Вилловна</i>	
<i>Мамчыц Андрей Олегович</i>	
СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЭЛЕКТРОННЫХ ПОРТФОЛИО БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ	315
<i>Шумская Наталья Изовна</i>	
ТЕНДЕНЦИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НОВЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРЕПОДАВАНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА	317
<i>Яковенко Татьяна Николаевна</i>	
<i>Альмяшева Антонина Александровна</i>	
COPING WITH NAYSAYERS	319
<i>Irina Yaroshevich</i>	
ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ-ТьюТОРОВ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ДИСТАНЦИОННОМ ФОРМАТЕ	323
<i>Яскевич Светлана Владимировна</i>	
<i>Маковская Елена Вадимовна</i>	

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

МАТЕРИАЛЫ XIV МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

16–17 апреля 2015 г., Минск

На русском, английском языках

Компьютерная верстка М. И. Александровой
Дизайн обложки Т. В. Пешиной

Подписано в печать 30.03.2015. Формат 60х84¹/₁₆. Гарнитура Таймс.
Цифровая печать. Усл. печ. л. 19,53. Уч.-изд. л. 19,58. Тираж 50 экз. Заказ 567.

Издано по заказу:
государственного учреждения образования
«Институт бизнеса и менеджмента технологий»
Белорусского государственного университета.
ул. Московская, 5, 220007, Минск.
Тел./факс (+375 17) 299 23 93. E-mail: sbmt@bsu.by.

Полиграфическое исполнение:
государственное учреждение «Национальная библиотека Беларуси».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 1/398 от 02.07.2014.

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 2/157 от 02.07.2014.

Пр. Независимости, 116, 220114, Минск.
Тел. (+375 17) 293 27 68. Факс (+375 17) 266 37 23. E-mail: edit@nlb.by.

**Институт бизнеса
и менеджмента технологий БГУ**

ул. Московская, 5
220007, Минск, Беларусь
Тел./факс (+375 17) 299 23 93
E-mail: sbmt@bsu.by
www.sbmt.by